

Manual

# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Módulo 1: Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Escuela de  
Administración  
Pública

REGIÓN DE MURCIA







# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Autores: Ministerio de Igualdad y EAP de Murcia

Impresión.

Depósito Legal.

Diseño.

## **OBJETIVOS GENERALES**

- Conocer el marco teórico y conceptos básicos de la teoría de género y de principio de igualdad.
- Facilitar las estrategias de aplicación de las políticas de igualdad y del enfoque integrado de género.
- Sensibilizar a hombres y mujeres en el valor social de la igualdad.

## **MÓDULOS**

- Módulo 1 \_\_\_\_\_ Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Módulo 2 \_\_\_\_\_ Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales.
- Módulo 3 \_\_\_\_\_ Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en nuestro país.
- Módulo 4 \_\_\_\_\_ Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país.
- Módulo 5 \_\_\_\_\_ Comunicación: introducción a la comunicación no sexista.
- Módulo 6 \_\_\_\_\_ Violencia de género.



## **UNIDAD DIDÁCTICA 1: CONCEPTOS BÁSICOS EN TORNO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

### **ÍNDICE**

**CONCEPTOS BÁSICOS:** Patriarcado. Sexo y Género, Roles y Estereotipos. Igualdad formal, igualdad real, equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Discriminación por razón de sexo y discriminación de género. Brecha de género. Perspectiva de género. Acciones Positivas. Mainstreaming o transversalidad de la perspectiva de género.

**EDUCAR EN IGUALDAD:** Coeducación. Educación no sexista.

**CONCEPTOS PARA UN MERCADO LABORAL IGUALITARIO: LOS USOS DEL TIEMPO.** Espacio privado, público y doméstico. División sexual del trabajo. Doble jornada. Corresponsabilidad. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**PARTICIPAR EN IGUALDAD:** Ciudadanía. Participación equilibrada. Poder, Autoridad y Empoderamiento.

**FEMINISMOS EN LA HISTORIA:** de las teorías del feminismo moderno a las tendencias actuales.

## Para reflexionar...

"La mujer no nace, se hace"  
(Simone de Beauvoir, filósofa y autora del libro "El segundo sexo". (1949))

## Antecedentes ...

Con esta unidad damos comienzo a un viaje. Un viaje especial, un viaje de reflexión, donde nos vamos a cuestionar en qué medida la sociedad en la que vivimos condiciona el desarrollo de las personas como mujeres y hombres y por qué se produce.

En este viaje debemos mirar a nuestro alrededor y tener muy presente nuestra propia experiencia y la realidad que nos rodea, porque formamos parte de esta sociedad que vamos a analizar y, en cierta forma, porque somos producto de ella.

Recordando la famosa frase "mirar el mundo de otra manera", nos vamos a poner unas gafas de color violeta y vamos a reflexionar sobre las siguientes cuestiones:



- ¿Tenemos los hombres y las mujeres los mismos derechos?
- ¿Tenemos las mismas posibilidades de ejercerlos?
- ¿Tenemos las mismas oportunidades en todos los ámbitos?
- ¿En qué medida podemos mujeres y hombres desarrollarnos en igualdad de condiciones?
- ¿Cómo podemos contribuir a cambiar la realidad en la que vivimos?
- ¿Por dónde empezamos?



## **1. CONCEPTOS BÁSICOS:**

***PATRIARCADO.***

***SEXO Y GÉNERO.***

***ROLES Y ESTEREOTIPOS.***

***IGUALDAD FORMAL, IGUALDAD REAL, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.***

***DISCRIMINACIONES POR RAZONES DE SEXO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.***

***BRECHA DE GÉNERO PERSPECTIVA DE GÉNERO.***

***ACCIONES POSITIVAS.***

***MAINSTREAMING O TRANSEVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.***

## 1.1. PATRIARCADO



Para poner en práctica...



¿Desde la infancia, los niños y las niñas se plantean futuros similares?

En tu entorno, ¿cuántas mujeres conoces que les gustaría participar en órganos de decisión?, ¿cuántos hombres?, ¿cuántas mujeres conoces que ocupen puestos de responsabilidad por ejemplo: en las empresas, en los centros educativos, en las asociaciones vecinales,...? ¿Y hombres?

En tu entorno, ¿cuántos hombres conoces que hayan solicitado una reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos? ¿Y mujeres?



Consultar

La foto hace referencia a la firma del Tratado de Roma el 25 de marzo de 1957.

Fuente: [http://www.delnic.ec.europa.eu/es/whatsnew/noticia\\_20070316.htm](http://www.delnic.ec.europa.eu/es/whatsnew/noticia_20070316.htm)



Consultar

La foto hace referencia al encuentro del pasado 25 de marzo de 2007, en el que aprobaron la Declaración de Berlín sobre los valores, principios, metas y objetivos de la Unión Europea con motivo del 50 aniversario de la firma del Tratado de Roma, que dio pie al nacimiento de la UE.



¿Hay algo que te llama la atención en estas fotos?  
¿Quizás sea la Canciller alemana, Ángela Merkel?

¿Cómo podemos explicar que sólo una mujer  
ocupe la Jefatura de Estado o Gobierno en la Unión  
Europea?

¿Por qué los órganos de toma de decisiones  
en los ámbitos político, económico, cultural, deportivo,  
educativo, religioso,... están copados por hombres?

Y, en el lado opuesto ¿Cómo podemos explicar que el 70% de la población que vive en la pobreza sean mujeres?

Independientemente del país en el que vivamos, existe una característica común a todas las sociedades: los puestos clave en el ámbito político, económico, religioso y militar se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de los hombres. Esta situación de poder de los hombres lleva aparejada situaciones de dominación e incluso de explotación de las mujeres y, hablamos de sociedades **patriarcales**.



#### Consultar

Alicia H. Puleo. "10 Palabras clave sobre Mujer". Dirección de Celia Amorós. Editorial Verbo Divino (1995). Alicia Puleo García es Doctora en Filosofía, Catedrática Escuela Universitaria de Filosofía Moral y directora de la Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid.

Fuente: <http://aliciapuleo.blogspot.com/>

Artículo "El Patriarcado ¿una organización social superada?"

Fuente: [http://www.mujaresenred.net/article.php3?id\\_article=739](http://www.mujaresenred.net/article.php3?id_article=739)

Ahora bien, ¿cómo se perpetúa? ¿Cómo se mantiene en los distintos países, de diferentes continentes, con diferentes culturas, religiones, tradiciones, ...?

En todas las sociedades se han desarrollado un conjunto de prácticas materiales y culturales que favorecen el acceso a los órganos de toma de decisión a una parte de la población, los hombres, y éstos, a su vez, para mantenerse en el poder, para tener una posición privilegiada respecto al acceso a los recursos, mantienen y desarrollan dichas prácticas. No cabe duda que estas prácticas van cambiando en función del grado de desarrollo de los países y del establecimiento de regímenes democráticos.

En aquellos países en vías de desarrollo y con regímenes autoritarios nos encontramos la promulgación de leyes (basadas en la mayoría de los casos en costumbres) que determinan qué pueden o no hacer las mujeres y los hombres y las sanciones para aquellos casos en los que alguna mujer se atreva a no respetar dichas normas. Pensemos en Irán, por ejemplo, y en las lapidaciones a mujeres acusadas de adulterio.



#### Consultar

Se pueden leer dos noticias sobre lapidación en Irán tecleando sendas direcciones web:

La Vanguardia, noticia del 15 de marzo de 2007

Fuente: <http://www.lavanguardia.es/lv24h/20070315/51313378471.html>

ABC, noticia del 1 de abril de 2007

Fuente:

[http://www.abc.es/hemeroteca/historico-01-04-2007/abc/Internacional/victoria-contra-la-lapidacion\\_1632309125040.html](http://www.abc.es/hemeroteca/historico-01-04-2007/abc/Internacional/victoria-contra-la-lapidacion_1632309125040.html)

En los países que llamados del primer mundo, entre los que se encuentra España, el patriarcado se mantiene a través de formas más sutiles, la coerción es sustituida por la incitación. A través de los medios de comunicación se sugieren mandatos que la propia persona se impone, en este caso a través de las imágenes de la feminidad (juventud, estrictos cánones de belleza, superwoman que no se agota con la doble jornada laboral, etc.). Pensemos, por ejemplo, en todos los anuncios en los que aparecen las mujeres como encargadas de los trabajos del hogar.



Informe del 2006 del Observatorio de la Imagen de las Mujeres del Instituto de la Mujer.

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/medios/publicidad/informes/2006/Observpubli06.pdf>



Las cifras hablan...

En España, el 32% de los puestos dentro del ámbito legislativo, alto funcionariado y dirección son ocupados por mujeres, según datos del año 2004 del Programas de Naciones Unidas para el Desarrollo.

En España, la proporción de riqueza estimada para las mujeres es la mitad que la proporción de riqueza estimada para los hombres, según datos del año 2004.

En España, hay 8 millones de personas que viven en la pobreza, la mayor parte son mujeres según fuentes de la Red Europa de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en España (EAPN-ES).

Fuente: <http://www.eldia.es/2007-04-19/vivir/vivir2.htm>

Recordemos que la pobreza condiciona un deficitario Estado del bienestar y un escaso acceso a la información, peor alimentación y desfavorables condiciones de salubridad y, en definitiva, más enfermedades.

Fuente:

[http://www.e-leusis.net/Monograficos/monograficos\\_ver.asp?id\\_monografico=333](http://www.e-leusis.net/Monograficos/monograficos_ver.asp?id_monografico=333)

El 96% de las personas que trabajan a tiempo parcial para cuidar a personas dependientes son mujeres, según datos de la EPA 2006.

Fuente: <http://www.ine.es/prensa/np481.pdf>




En 2007, sólo 6 de las 35 organizaciones empresariales que componen el IBEX 35, el 17%, cuentan con una mujer liderando el departamento de comunicación, según un estudio realizado por Wellcomm.

Fuente: <http://www.well-comm.es/wellcommunity/?m=200803>

## Índice de Potenciación de Género IPG

El índice de potenciación de género (IPG) es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y mide la participación de las mujeres en los distintos órganos de decisión.

Las dimensiones y sus indicadores son:

-  Participación política y poder de decisión. Medido por la proporción de mujeres y hombres con escaños parlamentarios. Participación económica y poder de decisión.
-  Medido por la participación de mujeres y hombres en puestos legisladores, altos funcionarios o directivos y participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
-  Control sobre los recursos económicos. Estimación de ingresos percibidos por mujeres y hombres.



Para más información, se puede consultar el Informe de Desarrollo Humano del 2006 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Fuente: <http://www.undp.org/spanish/publicaciones/informeanual2006/desarrollo-humano.shtml>

## 1.2. SEXO Y GÉNERO, ROLES Y ESTEREOTIPOS



Para poner en práctica...



¿Cuántas veces has oído “Los niños no lloran”?

Mira la televisión, concretamente, los anuncios de juguetes ¿hay diferentes juguetes para niñas y niños?

¿Conoces algún equipo de fútbol infantil femenino? ¿Y mixto?

Busca en el Diccionario Real Academia de la Lengua Española ([www.rae.es](http://www.rae.es)) las palabras hombre y mujer, ¿qué te parecen las definiciones?

Entre las acepciones de la palabra hombre y mujer nos encontramos:

- Mujer de punto: prostituta.
- Hombre de punto: el que es puntilloso.
- Mujer pública: prostituta.
- Hombre público: el que tiene presencia e influjo en la vida social.

Otras acepciones de la palabra mujer referidas al término prostituta son: mujer del arte o mujer mundana.





## ¿Qué queremos decir cuando hablamos de sexo o hablamos de género?

Al hablar de sexo nos referimos a los elementos que constituyen las diferencias entre machos o hembras. En las personas se refiere a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

Al hablar de género nos referimos a la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.



### Definición de sexo según la RAE

Según el Real Diccionario de la Lengua Española (22 Edición del Diccionario de la Lengua Española), se define sexo como:

1. Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.
2. Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo. Sexo masculino, femenino.

En las sociedades patriarcales, con la finalidad de mantener la hegemonía de los hombres en los órganos de poder, y perseverar las situaciones de dependencia de las mujeres respecto de los hombres, se atribuye a hombres y mujeres papeles distintos, en función de su sexo.

Lo "femenino" y lo "masculino" no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. Hablamos de funciones, de tareas a realizar, de responsabilidades que asumir y..., todo ello, llega incluso a determinar que, mujeres y hombres, no tengan las mismas oportunidades de ejercer los derechos que les corresponden por el mero hecho de ser ciudadanas y ciudadanos.

Pensemos, por ejemplo, en las épocas de crisis económica, cuando se consideraba que una de las causas que explicaban el aumento del desempleo, era la incorporación de las mujeres al mercado laboral, y se decía que las mujeres habían quitado los puestos de trabajo a los hombres. En este contexto y dado que el trabajo es un derecho universal la situación descrita responde a una desigualdad por razón de género.



A lo largo de nuestro proceso de socialización, según seamos hombre o mujer aprendemos y ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como femeninos y/o masculinos, comportamientos que, van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo nuestra inserción como miembros a la sociedad a la que pertenecemos, o provocando reacciones adversas.

Dichas comportamientos se denominan roles de género, y están directamente relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres. Así, por ejemplo, a las mujeres se les asignan unos roles vinculados con el desarrollo de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, mientras que a los hombres se les asignan roles relacionados con el ámbito público: el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.



Fuente:

[http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006\\_3\\_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO223808.PDF](http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO223808.PDF)

Pensemos en algunos ejemplos:



En la conducción de un camión o de un avión, en el trabajo en una minería ,... ¿qué imagen se nos viene a la mente, la de una mujer, o la un hombre?

En el cuidado de niños y niñas, de personas enfermas, del hogar, del transporte del agua en los países de África, por ejemplo, ¿qué imagen se nos viene a la mente, la de una mujer o la de un hombre?

Otro de los criterios básicos para cuestionar los obstáculos a la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, son los estereotipos de género que hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres, que como señala, acertadamente, Nuria Valera "*Se hacen verdades indiscutibles a fuerza de repetirse*" ("Feminismo para Principiantes" Ediciones B 2005 pg. 301).



Nuria Valera.

Nuria Varela es Licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid. Ha trabajado como redactora en el semanario Panorama y desde 1993 trabaja en Interviú. Ha publicado numerosos reportajes sobre mujeres y coopera con distintos grupos y plataformas de mujeres contra la violencia de género. En abril de 2008 ha sido nombrada Asesora de la Ministra de Igualdad.

Fuente: [http://www.femiteca.com/auteur.php3?id\\_auteur=39](http://www.femiteca.com/auteur.php3?id_auteur=39)

Recordemos algunas frases que hemos escuchado alguna vez:

- Las mujeres son dependientes, emocionales, cálidas, delicadas.
- También son calculadoras, envidiosas, mentirosas, ...
- El sueño de toda mujer es ser madre.
- Los hombres son independientes, racionales, decididos, competitivos.
- Los hombres son bruscos y no muestran sus sentimientos.
- Lo más importante para un hombre es su sexualidad.



Para consultar.

Tabla extraída del libro "Feminismo para principiantes" de Nuria Valera:

Cuando alguien se comporta así	Si es niña se dice que es:	Si es niño se dice que es:
Activa	Nerviosa	Inquieto
Insistente	Terca	Tenaz
Sensible	Delicada	Afeminado
Desenvuelta	Grosera	Seguro de sí mismo
Desinhibida	Pícaro	Simpático
Obediente	Dócil	Débil
Temperamental	Histérica	Apasionado
Audaz	Impulsiva	Valiente
Introvertida	Tímida	Piensa bien las cosas
Curiosa	Preguntona, cotilla	Inteligente
Prudente	Juiciosa	Cobarde
Si no comparte	Egoísta	Defiende lo suyo
Si no se somete	Agresiva	Fuerte
Si cambia de opinión	Caprichosa, voluble	Capaz de reconocer sus errores

Tanto los roles como los estereotipos de género son aprendidos e interiorizados a través de un proceso de aprendizaje por el cual las personas aprenden e incorporan valores y comportamientos de la sociedad en la que nacen. Este proceso de socialización es denominado socialización de género y tiene dos vertientes: una colectiva, donde los individuos, mujeres y hombres, se adaptan a las expectativas que sobre ellos tienen el resto de la sociedad y, una vertiente individual, cada una y uno de nosotros perpetuamos los roles y estereotipos, llevándolos a cabo en nuestra vida y enseñándoselos a nuestros descendientes.

“La diferencia según el sexo biológico se hace extensiva a una serie de comportamientos sociales y culturales prescritos a cada sexo a los que la sociedad espera se conformen los individuos (...) La interiorización del género a través de componentes afectivos y cognitivos se produce en la primera infancia, que implica la asunción de pertenencia a un sexo por diferencia de otro. El género tiene pues una vertiente colectiva que presupone la adaptación de los sujetos a las expectativas de la cultura en la que ha nacido y crecido, y otra vertiente individual que consiste en cómo y en qué medida vive cada cual en su género, de modo que a pesar de la igualación a otras/os cuya pertenencia supone, que todo individuo, mujer u hombre, puede mantener y afirmar su individualidad sobre las demás personas” (“Ser mujer: el fin de una imagen tradicional” (Editorial Icaria. 1986)).

Fuente: [http://www.redciudades.org/jornadas\\_2001\\_victoria\\_sau.asp](http://www.redciudades.org/jornadas_2001_victoria_sau.asp)



Las cifras hablan...

El 64,69% del alumnado matriculado en carreras de ciencias sociales y salud son mujeres. (Curso 2004- 2005).

Fuente: <http://www.crue.org/pdf/Launiversidadcifras2006.pdf>

Sólo el 25,54% del alumnado matriculado en ingenierías son mujeres. (Curso 2004-2005).

Fuente: <http://www.crue.org/pdf/Launiversidadcifras2006.pdf>

### **1.3. IGUALDAD FORMAL, IGUALDAD REAL, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**



Para poner en práctica...



Según nuestra Constitución, hombres y mujeres somos iguales ante la ley, tenemos los mismos derechos, ¿crees que tenemos las mismas oportunidades para desarrollarlos?

Pregunta a las personas de tu entorno si consideran el trabajo como un derecho. Entonces, ¿por qué, en el caso de las mujeres, se considera una opción?, ¿conoces a alguna mujer que haya tenido que elegir entre su vida profesional y su vida familiar?, ¿conoces a algún hombre en esta disyuntiva?

La evolución de la sociedad occidental ha venido marcada por el desarrollo económico y por la instauración de sistemas políticos constitucionales basados, entre otros principios, en el de igualdad.

Ahora bien, el principio de igualdad también ha evolucionado, sobre todo a partir de las reivindicaciones que el movimiento feminista ha llevado a cabo, sacando a la luz las contradicciones del sistema, las desigualdades entre mujeres y hombres, las discriminaciones que sufrían y sufren las mujeres, aportando soluciones y reclamando a los poderes públicos que actúen.

En un primer momento, se consideró que sólo el reconocimiento jurídico de la igualdad entre mujeres y hombres sería suficiente para remover los obstáculos y avanzar. A esto se le denomina igualdad formal, mujeres y hombres tenemos los mismos derechos, porque así viene recogido en la legislación. Dicho reconocimiento lo encontramos en España en el artículo 14 de la Constitución “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”.

En el peldaño siguiente, tenemos la igualdad efectiva o real, entendiéndola como un tratamiento equivalente para mujeres y hombres, independientemente de su sexo y, en este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres recoge lo siguiente: “Artículo 1.1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.



#### Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

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 (Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007).

Cuando hablamos de Equidad de género estamos haciendo referencia a los derechos humanos y a la justicia social. Este concepto reconoce que las necesidades de las mujeres y los hombres son diferentes y que las diferencias deben ser identificadas y tratadas para corregir el desequilibrio existente entre los sexos. Supone la puesta en marcha de medidas que van dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Fuente: Organización Mundial de la Salud.

<http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>



#### Equidad de género

Para la OIT la equidad de género es, al mismo tiempo, una cuestión de derechos humanos, justicia social y desarrollo económico y social. Es una cuestión de derechos humanos porque, mientras exista la discriminación por motivos de sexo (así como de raza, etnia, nacionalidad, edad, estado civil, opción religiosa, etc) no puede

haber respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia; eso significa dar la máxima importancia a la promoción de los derechos legales de la mujer y a la eliminación de todos los tipos de discriminación de facto y de derecho en el empleo y la ocupación. Es una cuestión de justicia social, porque la mejoría de las condiciones de acceso de la mujer al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza y el aumento de los grados de justicia social. Y es un requisito para el desarrollo económico y social porque la habilitación y plena utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida nacional, es una condición para el éxito de una estrategia de desarrollo más sistémica, equilibrada y sustentable.

Fuente: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap4/i/index.htm>

En último lugar, cuando hablamos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos haciendo referencia a la necesidad de garantizar el acceso de los miembros de una sociedad, mujeres y hombres, a los bienes que dentro de la misma se generan: económicos, materiales y no materiales, como la educación y otros bienes culturales. Por tanto, resulta imprescindible garantizar que mujeres y hombres puedan acceder y participar en las diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).



Para ello, resulta necesaria la implicación de los poderes públicos y, dicha posibilidad viene recogida en el artículo 9.2. de la Constitución "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" hace referencia a la intervención de los poderes públicos para la corrección de las desigualdades en general, entre las que se incluyen las que existen entre hombres y mujeres en la sociedad.

Si repasamos los diferentes Códigos Civiles y Penales que han estado vigentes a lo largo de nuestra historia, podemos encontrar algunos ejemplos claros de desigualdad.



#### Código Penal

- Los papeles considerados tradicionales en el ámbito sexual (hombre activo-mujer pasiva) se reflejan en los delitos hoy denominados contra la libertad sexual. El delito de violación era considerado como delito contra el honor (se protegía el honor de la familia ante el riesgo de un posible embarazo). Este cambio se produjo por Ley Orgánica 3/1989 de 21 de junio.
- La obligación exigida en el Código Penal que castigaba a la viuda que se casara antes de cumplirse los 301 días de la muerte del marido, ya que se presuponía que tenía que continuar respetando su memoria. Esta obligación se recoge por primera vez en el Código Penal del año 1848, y por última vez en el de 1944.
- Delito de uxoricidio, por el que la muerte de la mujer por parte del marido, sorprendida en acto de

adulterio, se castigaba con la pena de destierro, si las lesiones eran de otro tipo no se le imponía pena alguna. Ha estado vigente en el Código Penal hasta 1961.



## Código Civil

- La mujer soltera se equiparaba al menor y no podía abandonar la casa sin el consentimiento paterno. Vigente hasta la reforma de 1981.
- La mujer casada seguía la condición de su marido en cuanto a su nacionalidad y vecindad civil. Suprimido por la Ley 11/1990 de 15 de octubre.
- El adulterio de la mujer constituía causa legítima de separación para el hombre en cualquier caso, sin embargo en el caso del marido solamente cuando existiera escándalo público o menosprecio para la mujer. Vigente hasta 1981.
- El matrimonio restringía la capacidad de obrar de las mujeres, ya que era el marido quien administraba el patrimonio conyugal, representaba a su mujer y era obligatorio su permiso para que ésta pudiera intervenir en el tráfico jurídico, aún con sus propios bienes. La total equiparación de hombres y mujeres no llega hasta 1981.
- La dote. Las mujeres debían comprar a los maridos, ya que éste era el que las mantenía y, por lo tanto, debía ser compensado. La dote era obligatoria salvo, en el caso de que no hubiese consentimiento familiar para el matrimonio. Vigente hasta la reforma de 1981.



## Las cifras hablan

El 98,43% de los permisos de maternidad son solicitados por mujeres. Datos del año 2007.

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/conciliacion\\_vida.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/conciliacion_vida.htm)

En el curso 2005/2006 el 62,10% de personas que acceden a la educación de adultos son mujeres.

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/educacion/alumnado.htm>

En el año 2007, 71 mujeres murieron víctimas de violencia de género.

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/muertes\\_tablas.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/muertes_tablas.htm)



## 1.4. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.



Para poner en práctica...



¿Crees que las personas que ocupan puestos de igual responsabilidad dentro de una empresa tienen que cobrar lo mismo?

Si en un convenio laboral se estableciese que, en caso de recortes de personal, se empezaría por el personal que tenga un contrato temporal y por el que tuviese un contrato de media jornada, ¿a quién crees que "afectaría" más: a las mujeres o a los hombres?

¿Conoces algún caso de acoso laboral (mobbing)?, ¿y de acoso sexual?



Noticias para consultar



Noticia del periódico ABC 18 de julio de 2007.

Fuente: [http://www.abc.es/hemeroteca/historico-19-07-2007/abc/Economia/la-banca-paga-un-37-menos-a-las-mujeres-que-a-los-hombres\\_16412214412.html](http://www.abc.es/hemeroteca/historico-19-07-2007/abc/Economia/la-banca-paga-un-37-menos-a-las-mujeres-que-a-los-hombres_16412214412.html)

Noticia del periódico El Diario Vasco del 19 de julio de 2007.

Fuente: [http://www.diariovasco.com/prensa/20070719/economia/distancia-salarial-entre-hombres\\_20070719.html](http://www.diariovasco.com/prensa/20070719/economia/distancia-salarial-entre-hombres_20070719.html)

Noticia del periódico El Economista, de 11 de junio de 2007.

Fuente: <http://www.economista.es/mujer-profesional/noticias/227403/07/07/Mujer-universitaria-y-trabajadora-en-una-gran-empresa-asi-es-el-perfil-del-empleado-que-convive-con-el-mobbing.html>




En el lado opuesto al concepto de igualdad, tenemos el de discriminación. Por discriminación, entendemos dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc. (Definición de la Real Academia de la Lengua Española, Edición 22).


Cuando se habla de discriminaciones por razón de sexo hacemos referencia a: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera".


Fuente: Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, diciembre de 1979 organizada por Naciones Unidas.



En cuanto a los tipos de discriminación por razón de sexo diferenciamos entre:

 Discriminación directa: 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. (Artículo 6.1. de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE, 23 de marzo de 2007). Por ejemplo: salarios diferentes, despidos por embarazo, etc.

 Discriminación indirecta: 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 (Artículo 6.2. de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE, 15 de marzo de 2007). Por ejemplo: desigual reparto de responsabilidades familiares, masculinización de algunas profesiones, etc.

 Discriminación múltiple. Con esta expresión, nos referimos a aquellas situaciones donde la suma de factores como: edad, sexo, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación. Por ejemplo, pensemos en una mujer de una minoría étnica, puede ser objeto de discriminación por razón de sexo y también por su origen racial o por una combinación de ambas.




Para consultar


Informe de la Comisión Europea "La lucha contra la discriminación en la Unión Europea".

Fuente: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/broch/flyer06\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/flyer06_es.pdf)

Dentro del ámbito laboral, además, debemos de hablar de dos conceptos relacionados con la discriminación por razón de sexo: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

 Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre

Mujeres y Hombres (BOE, 15 de marzo de 2007).

 Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE, 15 de marzo de 2007)).

Mientras que el término "sexo" hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, "género" hace referencia a las funciones, derechos y responsabilidades establecidos por la sociedad y se asignan para hombres y mujeres. Cada cual ha nacido con su sexo, pero a ser niña, niño, mujer y hombre se aprende a través de la socialización.

Esta serie de construcciones sociales y culturales que se atribuyen a las personas por el hecho de ser mujer u hombre (diferencias biológicas) definen las identidades de género que son la base donde se asientan las discriminación de género.

Por ejemplo, llamaríamos discriminación por razón de sexo a las barreras que se ponen a una mujer para acceder a una profesión masculinizada y discriminación de género a los obstáculos para ascender en una rama profesional en la que ya se encuentra inserta.



Las cifras hablan...

El 18'3% de mujeres españolas trabajadoras han sufrido a lo largo de su carrera profesional una situación de acoso sexual (Informe de CC.OO., 2004)

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/34869.pdf>

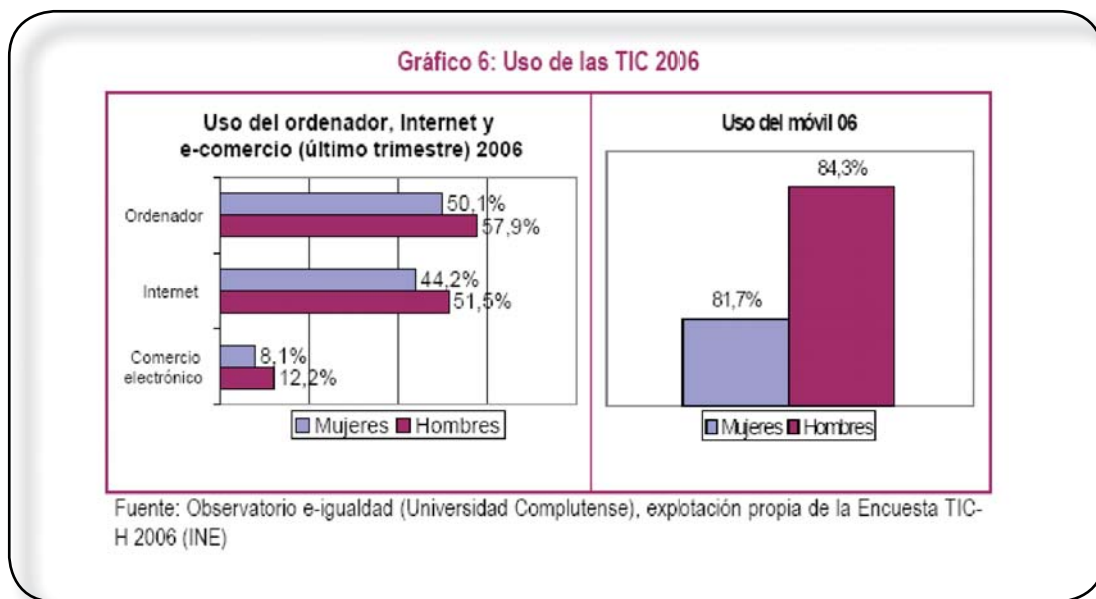


## 1.5. BRECHA DE GÉNERO

Con el concepto brecha de género se hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto. Entre las que podemos mencionar por ejemplo:

- Brecha digital de género.
- Brecha salarial de género.

Ante el uso de las TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación) existen diferencias entre hombres y mujeres y dentro del grupo de éstas en cuanto a su utilización. El uso entre mujeres es mayor en las poblaciones urbanas que en las rurales, y en la población joven que en la población adulta. Pero si se compara su uso entre ambos sexos se puede constatar que los hombres usan las TIC's más que las mujeres, lo que denota una brecha digital de género.



¿Cuáles son los motivos?

- La introducción de las Tecnologías de la Información y Comunicación se ha producido, fundamentalmente, a través del mercado de trabajo. En este sentido, como sabemos, las mujeres se han incorporado más tarde al mercado laboral y, además, todavía hoy, tienen una tasa de desempleo superior a la de los hombres.
- Además, se han incorporado a sectores poco informatizados como son la educación, la salud y los servicios sociales.
- Asimismo, tenemos que tener en cuenta que los recursos económicos para este tipo de compras corresponde en su mayoría a los hombres.
- Y, por último, ante la falta de corresponsabilidad en las familias, las mujeres siguen dedicando mucho más tiempo que los hombres al trabajo doméstico, y al cuidado de las personas dependientes de su entorno familiar.



¿Qué consecuencias tiene?

- Mayores dificultades de las mujeres para el acceso a plataformas de formación.
- Mayores dificultades para la búsqueda de empleo, ya que Internet es una herramienta fundamental en este ámbito.
- Dificultades en el mantenimiento y promoción del puesto de trabajo, provocado por la falta de actualización tecnológica.
- No poder beneficiarse de la realización de trámites burocráticos a través de la red.
- Menor acceso a la información que ofrece Internet.



La diferencia porcentual entre los salarios medios de mujeres y hombres se denomina brecha salarial por razón de sexo. Ésta se puede descomponer en: la diferencia salarial a iguales características (discriminación salarial propiamente dicha) y diferencia salarial debida a diferentes características, es decir, la debida a diferencias en variables tales como: experiencia, nivel educativo, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, tamaño de la empresa, ámbito del convenio, sector de actividad y tipo de ocupación.

Esta brecha salarial además está relacionada con:

- La edad. La diferencia de retribución aumenta con la edad de las personas. Las diferencias de retribución son superiores al 30% entre los 50 y los 59 años, y al 7% en la población menor de 30.
- La formación. La brecha salarial aumenta cuando mayor nivel formativo tienen las personas. Las diferencias de retribución son del 30% entre personas graduadas en enseñanza superior y del 13% entre las que han cursado estudios de educación secundaria.
- La experiencia profesional. La brecha salarial aumenta cuando las personas tienen mayor experiencia profesional. Entre el personal trabajador con más de 30 años de servicio en una empresa la diferencia se eleva a un 32%, mientras que ésta se mantiene en un 22% cuando las personas trabajadoras llevan sólo entre uno y cinco años en la empresa.

Entre las causas de la brecha salarial de género, tenemos que:

- La mayoría del empleo femenino se concentra en el sector servicios, en puestos de trabajo de escaso reconocimiento social, con el consiguiente reflejo en los salarios.
- Las mujeres con las mismas cualificaciones o experiencia que sus compañeros, suelen ocupar puestos inferiores.
- Las mujeres optan por contratos a tiempo parcial y así poder compatibilizar el empleo remunerado con el trabajo doméstico y el cuidado de las personas dependientes de la familia.
- 

Entre las consecuencias, señalar algunas:

- Los efectos negativos en la autoestima de las mujeres.
- La falta de independencia económica.
- El mantenimiento de situaciones familiares inviables que pueden derivar en casos de violencia de género.



Las cifras hablan.....

En el año 2006 la brecha digital de género en España se sitúa 9 puntos por debajo de los hombres.

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/educacion/nntt.htm>

El 16,30% de las mujeres españolas usan Internet frente al 25,10% de los hombres según datos estadísticos del 2006.

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/educacion/nntt.htm>

En 2007, las mujeres de la Unión Europea ganan un 15% menos que los hombres, según un informe de la Comisión Europea.

Fuente: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/com\\_2008\\_0010\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_en.pdf)

Sólo el 27% de las mujeres utilizan las tecnologías de la información y comunicación frente al 73% de los hombres.

Fuente:

[http://www.elperiodico.com/default.asp?idpublicacion\\_PK=46&idioma=CAS&idtipusrecurs\\_PK=7&idnoticia\\_PK=425392](http://www.elperiodico.com/default.asp?idpublicacion_PK=46&idioma=CAS&idtipusrecurs_PK=7&idnoticia_PK=425392)

Dentro de la empresa, la mayoría de las mujeres se encuadra dentro de la categoría profesional de administración, (61%) y de los servicios, (60%) o bien dentro de la categoría de no cualificados (48%).

Fuente:

[http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansionyempleo/desarrollo\\_profesional/diversidad/es/desarrollo/977266.html](http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansionyempleo/desarrollo_profesional/diversidad/es/desarrollo/977266.html)

Según la Comisión Europea, las mujeres españolas cobran un 13 % menos que los hombres. Ver noticia a falta de que salga el informe en español.

Fuente:

[http://www.cincodias.com/articulo/economia/CE/critica/brecha/salarial/hombres/mujeres/cdscdi/20070719cdscdieco\\_4/Tes/](http://www.cincodias.com/articulo/economia/CE/critica/brecha/salarial/hombres/mujeres/cdscdi/20070719cdscdieco_4/Tes/)



Para consultar

Fuente: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/1115&format=HTML&aged=0&language=ES&guiLanguage=en>



## 1.6. PERSPECTIVA DE GÉNERO



Para poner en práctica...



¿Crees que se tiene en cuenta la anatomía, respuesta a las enfermedades y fisiología de las mujeres igual que la de los hombres a la hora de investigar nuevos medicamentos o realizar ensayos clínicos?

¿Crees que la confección de los presupuestos públicos deberían tener en cuenta las desigualdades existentes entre las mujeres y hombres?,

¿crees que pueden contribuir a eliminar las situaciones de discriminación por razones de género que aún persisten en nuestra sociedad?

Fuente: [http://www.ief.es/Investigacion/Recursos/Seminarios/Genero/14abril\\_lozano.pdf](http://www.ief.es/Investigacion/Recursos/Seminarios/Genero/14abril_lozano.pdf)

¿La formulación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas contiene un trato desfavorable para las mujeres?

Fuente: <http://www.ual.es/congresos/econogres/docs/IRPF/IRPF1/Villota%20e%20I%20Ferrari.pdf>



Para consultar

Puedes encontrar noticias relacionadas en los siguientes artículos:

Fuente: [http://www.elpais.com/articulo/salud/Ensayos/clinicos/solo/hombres/elpepusal/20070918elpepusal\\_1/Tes](http://www.elpais.com/articulo/salud/Ensayos/clinicos/solo/hombres/elpepusal/20070918elpepusal_1/Tes)

Fuente: <http://www.mujereshoy.com/secciones/1427.shtml>

Fuente: <http://www.vivirmejor.es/es/cardiology/noticia/v/198/browse/5/actualidad/la-mujeres-sufren-infartos-de-miocardio-mas-graves-que-los-hombres-0765.html>

Como ya hemos visto, la inclusión dentro de un texto legal del principio de igualdad entre mujeres y hombres no es suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones de género que aún sufren las mujeres. La intervención de los diferentes poderes públicos resulta imprescindible para la consecución de la equidad de género.

La defensa de los derechos fundamentales por el Estado se concreta en el artículo 9.2 de la Constitución Española cuando ordena a los poderes públicos remover los obstáculos que impiden que la libertad y la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran sean reales y efectivas.




Partiendo de esta premisa, las instituciones públicas, deben incorporar en sus actuaciones una mirada a la realidad que permita, desde el compromiso político con la igualdad entre hombres y mujeres, elaborar propuestas que tengan como punto de partida y presente en todos los momentos, las diferencias entre las necesidades, condiciones y situación de las mujeres y los hombres, tanto en las fases de planificación como en las de ejecución y evaluación de todas sus políticas.

En definitiva, estamos hablando de:

Perspectiva de género: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

Fuente: Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo

Para la inclusión de la perspectiva de género se debe tener en cuenta lo siguiente:

-  Análisis de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).
-  Evaluación del impacto en función del género: Examen de las propuestas políticas para analizar si su puesta en práctica afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).
-  Indicadores de género: Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).



## 1.7. ACCIONES POSITIVAS



Para poner en práctica...



Dentro de las empresas que conozcas, ¿existen medidas concretas que favorecen el acceso de las mujeres a los cursos de formación?

¿En qué medida crees que van a cambiar las decisiones políticas con la aplicación de la normativa que fija cuotas para el acceso de las mujeres a los órganos de decisión política: Plenos de Ayuntamiento, Concejalías, Asambleas Autonómicas, Congreso de Diputadas y Diputados, Senado, Ministerios ...?



Dentro de las distintas actuaciones que pueden llevar a cabo los diferentes poderes públicos para la eliminación de las situaciones de discriminación de género, nos encontramos con las acciones positivas.

El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define las acciones positivas como las “estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

Las acciones positivas no son algo nuevo que se ha creado expresamente para paliar la desigualdad entre hombres y mujeres. Este tipo de acciones ya se pusieron en práctica, por ejemplo, en los años sesenta en Estados Unidos para erradicar las discriminaciones con las minorías o colectivos sociales excluidos.



Para consultar

A causa de la presión ejercida por el movimiento de los derechos civiles a favor de la minoría negra, se aprobó en 1965 un decreto ley que obligaba a las empresas públicas, y a las privadas que tuvieran contratos con el Estado, a la puesta en marcha de acciones positivas (Fuente: Osborne, Raquel Capítulo “Acción positiva”, en Amorós, Celia “10 palabras clave sobre mujer” Editorial Verbo Divino (2002)).

Dentro de las acciones positivas, podemos distinguir:

Las acciones positivas favorecen que las mujeres puedan acceder a los recursos en las mismas condiciones que lo hacen los hombres y, para ello, se pueden diseñar medidas temporales para que faciliten su acceso a los recursos como, por ejemplo, las acciones formativas dirigidas específicamente a las mujeres, dentro de la Formación Ocupacional, para promover que se incorporen al mercado laboral y se mantengan en el mismo. Inciden en el punto de partida y en el recorrido pero no garantizan el resultado.

Por otro lado, las acciones positivas tienen una función correctora que actúa en el punto de llegada, garantizando los resultados. Se trata de igualar la situación y posición de mujeres y hombres. Pensemos en aquellas empresas, donde se ha acordado (entre la representación de las trabajadoras y trabajadores y el empresariado) que en los procesos de selección a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo sexo esté subrepresentado en una categoría o función determinada.



Para consultar

Para más información, se puede consultar el siguiente enlace: [http://www-org.mtas.es/uafse/equal/ProductosEqual/archivos/AD\\_444\\_producto\\_1.pdf](http://www-org.mtas.es/uafse/equal/ProductosEqual/archivos/AD_444_producto_1.pdf)

<http://www.tt.mtas.es/periodico/igualdad/200606/optima.pdf>



Las cifras hablan...

Grandes empresas de reconocido prestigio han obtenido el reconocimiento oficial como "Entidades Colaboradoras en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".

Fuente:

<http://www.tt.mtas.es/periodico/igualdad/200606/IGU20060612.htm>

Tras las elecciones municipales de 2007, con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad y la obligatoriedad de confeccionar listas paritarias, el porcentaje de alcaldesas en los ayuntamientos de nuestro país creció tan sólo un 2% respecto a la anterior legislatura, llegando a alcanzar únicamente el 14,6%.

Fuente: Informe Mujeres y Hombres 2008.

## 1.8. MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



Para poner en práctica...



Piensa en los distintos programas municipales que se llevan a cabo en el municipio que resides, ¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres?, ¿Se tienen en cuenta los efectos diferentes en mujeres y hombres?, ¿Piensas que son iguales?

Imagínate que se decide cambiar la acera de la calle en la que vives, si se optará por un pavimento antideslizante ¿a quién beneficiaría?, ¿quizás a aquellas personas que llevan un carro de la compra, a aquellas personas con menores de edad que necesitan un carro para desplazarse, a aquellas personas con movilidad reducida ...?, ¿A quién perjudicaría?

Piensa en un Ayuntamiento que tuviese que cambiar el diseño de las aceras, ¿qué debería tener en cuenta?, ¿apostar por ensanchar las aceras o todo lo contrario?, ¿elegir entre un pavimento tradicional en el que se utilicen cantos rodados o uno liso, antideslizante?, ¿no debería tener en cuenta las necesidades de las personas que se desplazan caminando, fundamentalmente: mujeres y personas mayores, por ejemplo?



Para consultar

“Urbanismo desde la perspectiva de género”. Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Género. Junta de Andalucía.

Fuente: <http://www.unidadgenero.com/documentos/98.pdf>

Las acciones positivas pueden ser efectivas, pero, por sí solas, carecen de sentido. Los poderes públicos a la hora de intervenir para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, han de tener en cuenta sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y diseño de necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas y proyectos de desarrollo. En definitiva, hablamos de la incorporación transversal de la perspectiva de género.

La transversalidad de la perspectiva de género o Mainstreaming no se limita a “los esfuerzos de promoción de la Igualdad, a la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres, sino en movilizar también explícitamente a favor de la Igualdad el conjunto de acciones y Políticas Generales, introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres”.



Para consultar

Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» [COM (1996) 67 final - no publicada en el Diario Oficial]

Fuente: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10921.htm>

Diferencias entre las Políticas Específicas y las Políticas en las que integra el mainstreaming o la transversalidad de la perspectiva de género.

	POLITICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD	MAINSTREAMING
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superar obstáculos específicos para la participación de las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superar los obstáculos específicos de Género para la participación equitativa de hombres y mujeres.</li> <li>• Implica a actores de ámbitos más generales con o sin experiencia en materia de Género.</li> </ul>
Tipo de medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directas y específicas. Pueden hacer frente, de forma inmediata, a problemas concretos difícilmente integrables dentro de las políticas generales.</li> <li>• La acción se centra en las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No es tan directo, ni específico. Permite una mayor incidencia de la Igualdad de oportunidades en las políticas generales y pueden producir un gran impacto en la sociedad.</li> <li>• Medidas generales en las que se pueden realizar acciones de igualdad dirigidas a hombres y mujeres.-</li> </ul>
Responde a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades prácticas. Los cambios son más rápidos y limitados y suponen avances concretos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades prácticas. Intereses estratégicos a largo plazo, cuya implantación debe ser progresiva.</li> <li>• Su aplicación debe ser flexible y adaptada a la realidad del ámbito donde se desarrolle.</li> </ul>
Resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En ocasiones no son lo suficientemente visibles.</li> <li>• Escasa modificación en las medidas generales.</li> <li>• Se actúa sobre las dificultades de las mujeres para acceder a las condiciones de los hombres.</li> <li>• Producen cambios funcionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluye acciones específicas que responden a particularidades de un colectivo.</li> <li>• Modificación y cambio estructural al actuar sobre el entorno y sensibilizar a los agentes sociales en las necesidad de cambio beneficioso para mujeres y hombres.</li> <li>• Cambios estructurales.</li> </ul>
Son estrategias distintas para alcanzar la misma meta, son complementarias y paralelas.		

## Definición

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalidad de la perspectiva de género en los siguientes términos:

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.” )



Para consultar

Los Principios en los que se basa la Incorporación Transversal de la Perspectiva de Género son:

- La consideración de que mujeres y hombres están subordinados/as a una manera de ser, de pensar y de actuar definida por preceptos de género.
- La existencia de un orden social basado en la distribución desigual del trabajo, de los roles sociales, del poder, que resulta lesivo, material y simbólicamente, para todas las mujeres y para muchos hombres.
- Aplicar el enfoque transversal de género supone el cuestionamiento de la organización social de género tradicional que constituye el patriarcado y la voluntad de participar en la elaboración de una alternativa de organización social acorde con las necesidades y aspiraciones de las mujeres y de los hombres.
- Su desarrollo se realiza a través del estudio y evaluación permanente de las condiciones de vida de las mujeres y hombres, sus posibilidades, expectativas, sus semejanzas, sus diferencias, sus participaciones.
- Se basa, inexorablemente, en la participación paritaria en la toma de decisiones.
- El enfoque transversal de género, no es solamente una metodología de estudio e intervención social, conlleva un posicionamiento ético político, que trasciende el ámbito público profesional e influye en la vida de quienes forman parte del proceso.
- Se basa en una lectura siempre renovada y, en ese sentido, crítica de la realidad en pos de la satisfacción de las necesidades existenciales de las ciudadanas y ciudadanos.
- En ningún caso, puede constituirse como una metodología específica, para temas concretos o en ámbitos predeterminados, sino que debe incorporarse al desarrollo de todo el análisis e intervención social, es decir, todas las acciones y decisiones, políticas y técnicas, deben ser impulsadas, diseñadas, implementadas y evaluadas a la luz del enfoque transversal de género.

- Afecta a todas las instituciones y ámbitos de la vida porque finalmente el objetivo es la transformación de la sociedad, del orden patriarcal por un orden paritario donde la participación en la toma de decisiones y el desarrollo sean principios rectores de la convivencia y el crecimiento de mujeres y hombres.
- Se puede conjugar con proyectos y programas dirigidos específicamente a mujeres.

En cuanto a los elementos necesarios para la integración del enfoque de género tenemos los siguientes:

- Voluntad política, esto es, voluntad de los y las representantes políticos, pero también del personal técnico.
- Recursos técnicos y presupuestarios, con la identificación de programas específicos e integrados en políticas generales.
- Formación técnica permanente. La incorporación de la perspectiva de género es un proceso complejo que cuestiona lo elaborado hasta el momento (metodología, presupuestos para la intervención, prioridades, objetivos...), por tanto, es lógico que existan resistencias a cambiar lo que se venía haciendo, las intervenciones en el ámbito del desarrollo local no pueden circunscribirse, solamente, a la utilización de datos desagregados por sexo y a la utilización del lenguaje de género.
- Informaciones y datos desagregados por sexo, siempre.
- Utilización de un lenguaje no sexista que visibilice a las mujeres, sus aportaciones a la sociedad y sus necesidades.
- Compromiso social y personal con la igualdad como valor y prioridad social.
- Planificación de objetivos, métodos, mecanismos, indicadores para evaluar y recursos.
- Integración de todos los y las agentes y de todas las organizaciones implicadas.

## 2. EDUCAR EN IGUALDAD: COEDUCACIÓN Y EDUCACIÓN NO SEXISTA



Para poner en práctica...



Echa un vistazo a los libros de texto de tus hijas/hijos, sobrinas/sobrinos ....

¿Cuántas veces hay referencias o ilustraciones de mujeres?, ¿Y de hombres?, ¿Y en qué ámbitos?

¿Crees que se potencia el deporte en la misma medida entre las chicas y los chicos?, ¿Qué actividades deportivas se proponen a unas y a otros?



Hablar de igualdad en el ámbito de la educación es hoy un principio considerado incuestionable pero no siempre fue así.

Desde finales del S XVIII y principios del XIX en Europa se va imponiendo la idea de la importancia de la escolarización de la ciudadanía. Pero esta universalización de la educación excluía en un principio a las mujeres, su acceso a las escuelas fue algo posterior, minoritario y limitado a la educación básica, y desde luego, distinta a la de los niños. Se establecía así una escuela separada de niñas y niños. La razones teorizadas entre otros por Rousseau se basaban en que el destino social de las mujeres, ser madres y esposas, era razón para una educación distinta a la de los hombres.

"Toda educación de las mujeres debe de estar referida a los hombres. Agradarles, serles útiles, hacerse amar y honrar por ellos, criarles de pequeños y cuidarles cuando sean mayores, aconsejarles, consolarles, hacerles la vida agradable y dulce: éstos son los deberes de las mujeres de todos los tiempos y lo que ha de enseñárseles desde la infancia". Rousseau "El Emilio" (1762).

En España es a partir de 1858 con la Ley de Moyano, cuando queda establecido el primer sistema de educación nacional con la obligatoriedad de educación de las niñas y los niños de 6 a 9 años, pero la alfabetización de las niñas seguía siendo muy inferior a la de los niños y no será hasta los años de la II República cuando la matriculación de niñas y niños se nivele.

Pero la educación en escuelas separadas persiste y la defensa de la escuela mixta se realiza desde las posturas más progresistas que chocan con la tradición de las escuelas católicas predominantes. Existen experiencias de coeducación minoritarias como la de la Institución Libre de Enseñanza.

<http://www.fundacionginer.org/historia.htm>

Tras la Guerra Civil y durante el régimen franquista la escuela mixta es prohibida en primaria y secundaria y la educación de las niñas sigue orientada a perpetuar su papel de madres y esposas, según la tradición católica dominante.

No será hasta la aprobación de la Ley de educación de 1970 cuando se elimine la prohibición de las escuelas mixtas y se establezca un mismo currículo de enseñanza en la EGB. Sin embargo, aunque el logro de la enseñanza mixta frente a la segregada supone una igualdad formal entre niñas y niños, un análisis en profundidad nos llevará a concluir que aún existen ciertas dificultades, no superadas, para el logro de la igualdad real en las aulas.

Para empezar a hablar de la igualdad en el ámbito de la Educación tenemos que comenzar entendiendo la importancia de la Educación.

La importancia de la educación en el desarrollo intelectual, emocional y social de las personas es indiscutible. La educación es un derecho y, así viene recogido, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948) o en las Constituciones de los países de nuestro entorno, y, por supuesto, en la Constitución Española de 1978, que garantiza en su artículo 27 el derecho a la educación, como un derecho fundamental.



## Derecho a la educación

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 26 señala lo siguiente respecto a la educación: “Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos...”

Junto a la Declaración de los Derechos Humanos, la Convención de los derechos de niños y niñas, en su artículo 28 recoge lo siguiente: “Todos los niños y niñas tienen derecho a la educación, y los Estados deben asegurar que la educación primaria sea gratuita y obligatoria, fomentar diferentes formas de educación secundaria accesible para todos los niños y niñas y hacer que la educación superior sea accesible a todos y todas a partir de sus capacidades”.

La IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, en la sección B señala que: “La educación es un derecho humano y una herramienta fundamental para conseguir los logros de igualdad, desarrollo y paz. Una educación no-discriminatoria beneficia a niños y niñas y así contribuye a establecer unas relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres. Uno de los grandes objetivos del nuevo Sistema Educativo, consiste en promover la igualdad entre ambos sexos”.



## Artículo 27. Constitución Española 1978

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.
3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación



religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.

5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.

6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.

7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.

8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.

9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca.

10. Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca.



Entonces, ¿cómo podemos explicar que de los más de 875 millones de personas sin estudios, dos tercios sean mujeres; y de los más de 120 millones de niños y niñas no escolarizados, el 70% son niñas?

Fuente: <http://www.unicef.es/letras/educacion.htm>

En nuestra sociedad, la escuela tiene una importancia extraordinaria, es un agente de socialización, junto a la familia, los medios de comunicación, el grupo de pares o iguales (amistades), la religión y el lenguaje. Como agente de socialización su función, junto a la transmisión de conocimientos, es la transmisión de valores, actitudes, aptitudes y comportamientos que los seres humanos debemos aprender e interiorizar, facilitando nuestra integración en la sociedad en la cual crecemos.



Para consultar

“En la institución escolar aprendemos habilidades instrumentales (lenguajes, técnicas, escritura, cálculos ...), conocimientos especulativos e interpretativos del mundo, destrezas, actitudes, normas y valores de convivencia, esfuerzo, disciplina para el trabajo y sociabilidad” (Elena Simón Rodríguez “Democracia vital: Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía. Pág. 207

Fuente:

[http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/article.php?id\\_article=15](http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/article.php?id_article=15)

Pero, como ya hemos comentado en el apartado anterior, dedicado a los conceptos básicos, vivimos en una sociedad patriarcal, donde existe un sistema familiar, social, ideológico y político en el que los hombres, a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley, el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo, determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben llevar a cabo y, entre otras consecuencias, supone la subordinación respecto a los hombres. (Adrienne Rich , 1929).

Fuente: <http://culturalesbiana.blogspot.com/2006/06/28/adrienne-rich/>

Por tanto, niños y niñas se educan en las mismas escuelas y aparentemente, no hay diferencias de trato, pero, cuando analizamos el currículum oculto nos encontramos con las discriminaciones por razón de sexo, que permiten perpetuar el patriarcado.



Currículum oculto

Fuente: [http://www.educarenigualdad.org/Upload/Mat\\_10\\_Elementos-para-una-educaci%C3%B3n-no-sexista.doc](http://www.educarenigualdad.org/Upload/Mat_10_Elementos-para-una-educaci%C3%B3n-no-sexista.doc)

El currículo oculto se define como el conjunto de aprendizajes vividos a través de la organización específica del centro y de lo que en él se practica. Puede también ser definido como aquellas facetas de la vida escolar de las que se aprende sin que los y las profesoras seamos conscientes de sus efectos, ni los/las alumnos/as perciban su transmisión.

Forman parte del currículum oculto, entre otros:

- Normas, estructuras y rutinas.
- Estructuras de conocimiento implícitas en las técnicas de enseñanza.
- Obligaciones que se derivan de la arquitectura de los edificios escolares.
- Quiénes son y a quiénes se refieren los sujetos de los problemas de matemáticas, los ejemplos gramaticales, etc.
- Los lugares de recreo, su organización y distribución.
- Quiénes ocupan los cargos unipersonales y quiénes los distintos niveles y áreas.
- Quiénes y cómo se ocupan los distintos espacios escolares.
- Qué personas invitamos a charlas, colaboraciones...

Pensemos en algunos aspectos del ámbito educativo:

- Cargos de Responsabilidad, representativos y de decisión. Los hombres están al frente de la dirección de los centros, de la jefatura de estudios, de las Asociaciones de Madres y Padres... Respecto a la relación entre compañeras y compañeros existe una carga sexista. La proporción de representación de las mujeres en los equipos de dirección no es proporcional a su presencia como docentes en todos los niveles educativos. Además, cuanto más alto es el nivel educativo, (estudios secundarios, universitarios) hay una menor proporción de presencia femenina en los puestos de dirección (directoras, rectoras, decanas, etc.)
  1. En infantil y primaria (de 3 a 12 años), las mujeres son el 77% del profesorado, pero sólo el 45% son directoras de los centros educativos.
  2. En secundaria, el 53% de la plantilla son mujeres, pero sólo hay un 25% de directoras.
  3. Las Inspectoras educativas, no llegan al 25%.
  4. En el Consejo Escolar del Estado, sólo cuenta con un tercio de mujeres entre sus miembros.
  5. En la Universidad las mujeres son el 54% del alumnado, pero sólo representan el 35% de los docentes y sólo el 13,8% son catedráticas.



Para consultar

Mujeres en cargos de representación en el sistema educativo. Instituto de la Mujer/CIDE.

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/14mujeres.pdf>

- El uso de los espacios e instrumentos. Las chicas ocupan en menor medida las pistas deportivas, los medios audiovisuales, los laboratorios, el gimnasio. Se habla de juegos de niños y juegos de niñas.
- Los contenidos curriculares y lenguaje. Podemos advertir un androcentrismo en los contenidos y en la jerarquización de los saberes, así como la extensión de la utilización de lenguaje sexista. Este lenguaje se evidencia en la utilización del masculino para designar colectivos, en los prejuicios sexistas o en determinados significados del léxico (zorro/zorra), o en la denominación de las profesiones (matrona/matrón o canciller/cancillera?).

### Androcentrismo

El hombre está considerado como centro del universo y equipara la humanidad con el hombre - varón.

Una consecuencia del Androcentrismo es la ocultación de las mujeres, su falta de definición y la no consideración de sus realidades.



### Noticia

Los estudios de los libros de escolares evidencian las escasas referencias a las aportaciones femeninas en la historia, el arte, las ciencias...

Fuente: [http://www.elpais.com/articulo/educacion/75/personajes/libros/texto/secundaria/masculinos/estudio/56/manuales/senala/fomentan/estereotipos/elpepusocedu/20001016elpepedu\\_1/Tes?print=1](http://www.elpais.com/articulo/educacion/75/personajes/libros/texto/secundaria/masculinos/estudio/56/manuales/senala/fomentan/estereotipos/elpepusocedu/20001016elpepedu_1/Tes?print=1)

- Relaciones personales y expectativas sociales. La interacción entre las personas docentes y los escolares conforman unas pautas y normas de comportamiento que afectan a la educación del alumnado. Esas pautas y normas son diferentes para niños y para niñas; los estudios demuestran que existe más interacción con los alumnos que con las alumnas, dicho de otro modo, el profesorado presta más atención a los niños. Por lo que les están otorgando un papel más activo frente al pasivo de las niñas, con lo que se perpetúa la transmisión de los patrones culturales de las conductas asignadas tradicionalmente a mujeres y hombres. Este trato va predisponiendo diferentes expectativas sociales.



Para consultar

Las investigaciones realizadas para detectar las formas de sexismo que aparecen en la educación formal, se han orientado en cinco temáticas básicamente.

1. La posición de las mujeres como profesionales de la enseñanza.
2. El Androcentrismo en la ciencia y sus efectos en la educación.
3. El Androcentrismo en el lenguaje.
4. Los libros de texto y las lecturas infantiles.
5. La interacción escolar.

1. La enseñanza es uno de los sectores sociales más feminizados, pero la proporción de profesoras disminuye en los ciclos superiores, o en los cargos jerárquicos mejor remunerados.

2. Una de las funciones básicas de la educación es la transmisión de conocimientos, saberes acumulados a través del tiempo: El análisis de las características de ese saber transmitido en la enseñanza pone en evidencia tres cuestiones:

- a) la casi total inexistencia de referencias a las aportaciones que han hecho a la cultura las mujeres
- b) la falta de atención a los aspectos que pueden ser especialmente interesantes para ellas
- c) las frecuentes afirmaciones sobre las mujeres en base a prejuicios y no sobre comprobaciones objetivas.

Otro aspecto a señalar es la jerarquización androcéntrica de los saberes en el currículo escolar. Respecto a la evaluación, es preciso hacer notar, la existencia de prejuicios sobre las aptitudes y capacidades diferentes de niños y niñas ante las asignaturas.

3. El lenguaje verbal y escrito, constituye uno de los medios de comunicación más importante en las relaciones sociales. Las lenguas están en continua evolución; expresan, a través de sus distintas codificaciones, las diversas concepciones del mundo propias de cada época y cultura. La escuela utiliza constantemente el lenguaje oral y escrito como vehículo de transmisión de saberes y normas sociales, e incluso trata a la lengua como objeto de estudio y reflexión, es importante intentar modificar ciertos usos lingüísticos por difícil que parezca.

Algunas formas sexistas del lenguaje se inscriben directamente en la práctica docente y suponen una exclusión sistemática de las niñas; "como aprender a expresarse en masculino."

"La niña debe aprender su identidad sexolingüística para renunciar inmediatamente a ella." (Moreno, Monserrat, (1986), Barc. "Como se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela". Edit. Icaria)

Otro fenómeno: el prejuicio sexista en determinados significados del léxico ("hombre público, mujer pública").

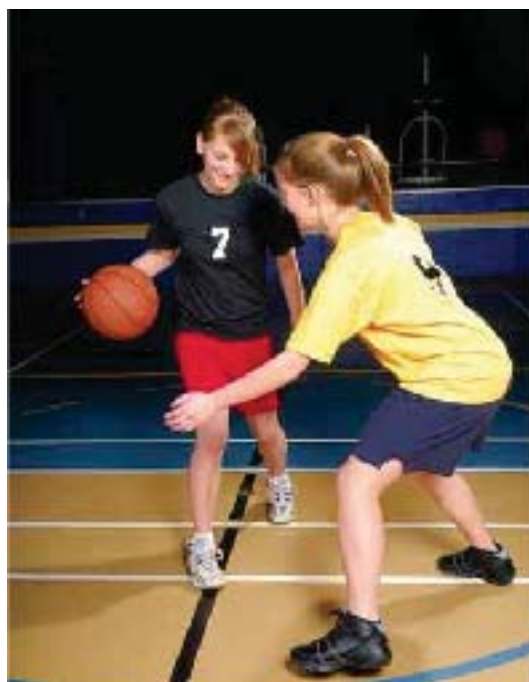
4. Los libros utilizados para el aprendizaje escolar son los que legitiman los modelos a seguir y aunque las frases y las imágenes de los estereotipos sexistas más criticados han ido desapareciendo al hacerse excesivamente evidentes: "mamá amasa", "papá conduce", etc. Todavía perviven expresiones de claro contenido sexista.

5. "La interacción entre profesorado y alumnado ha sido otro ámbito de investigación dentro del estudio de la relación entre currículo oculto y sexismo. Desde finales de los sesenta, la investigación sobre la interacción en el aula ha partido de la hipótesis de que el profesorado dedica más atención a los niños que a las niñas." (Bonafant, Xavier, (1997) Barcelona. "Las actitudes del profesorado ante la Coeducación". Edit. Graó) El análisis de la interacción en el aula ha sido uno de los métodos utilizados para estudiar el currículum oculto que se trasmite en la práctica escolar.

El análisis sociológico de la interacción muestra la existencia de un conjunto de prejuicios y pautas de comportamiento explícitos que maestras y maestros, profesorado utilizan en su interrelación y que contradicen, por otra parte, mucho de los valores afirmados explícitamente por el sistema educativo.




Fuente: <http://www.universia.edu.uy/eventos/ForoEducacion/ponencias2005/GeneroLaperspectivadeGeneroenlaEducacionLaCoeducacion,undesafio...Conceptosclaves.doc>



## 2.1. COEDUCACIÓN. EDUCACIÓN NO SEXISTA

Los sistemas educativos han ido cambiando conforme la sociedad lo ha hecho. Las escuelas mixtas son relativamente recientes, niños y niñas conviven y, aprenden, aparentemente, en igualdad de condiciones. La legislación educativa la conocida como Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) recoge por primera vez la necesidad de reconsiderar toda actividad educativa a la luz de los principios de igualdad de oportunidades entre los sexos.



 LOGSE. Ley 1/1990 de 3 de Octubre (B.O.E. de 4 de Octubre de 1.990) Contenidos sobre Igualdad de Oportunidades.

El Preámbulo de la citada Ley Orgánica manifiesta: “El objetivo primero y fundamental de la educación es el de proporcionar a los niños y a las niñas, a los jóvenes de uno y otro sexo, una formación plena que les permita confirmar su propia y esencial identidad...” (Párrafo 2.0.).

En la misma línea, el Título Preliminar, hace referencia a la efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el respeto a todas las culturas (Artículo 2º, apartado c).

Sin embargo, ¿se educa en igualdad?

Para responder a esa pregunta iremos respondiendo a otras. Comenzamos a preguntarnos por el papel de la escuela, ¿en qué medida determina el desarrollo personal de niñas y niños?, ¿y el profesional?

Tradicionalmente, las jóvenes han optado por estudios relacionados con profesiones consideradas femeninas, pensemos en la mayor presencia de las mujeres en la Formación Profesional de las ramas, administrativa, sanitaria, asistencia a personas dependientes, turismo, peluquería,... o en los estudios superiores universitarios como: Magisterio,  
Página 47 de 80

Enfermería, Trabajo Social, Medicina... Ante esto, nos podemos preguntar, ¿existe una relación entre la orientación y la motivación que han recibido las mujeres en las escuelas o se han tenido en cuenta, exclusivamente, sus capacidades a la hora de elegir estas profesiones? o ¿podrían estar siendo condicionadas por otros elementos como: los roles de género, los estereotipos...?



#### Elecciones académicas

% Mujeres en Formación Profesional (2006)	FP de grado medio	FP de grado superior
TOTAL	45,92	50,17
Actividades Agrarias	17,20	23,19
Actividades Físicas y Deportivas	33,95	33,63
Actividades Marítimo-Pesqueras	8,01	13,58
Administración	75,09	73,18
Artes Gráficas	37,66	46,57
Comercio y Marketing	71,26	55,20
Comunicación, Imagen y Sonido	50,62	37,76
Electricidad y Electrónica	6,66	31,29
Edificación y Obra Civil	2,18	6,74
Fabricación Mecánica	2,32	8,77
Hostelería y Turismo	45,40	69,26
Imagen Personal	97,26	96,95
Industrias Alimentarias	45,20	52,96
Informática	14,75	20,28
Madera y Mueble	4,66	9,42
Mantenimiento y Servicios a la Producción	1,94	20,36
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	1,58	2,03
Química	62,12	58,92
Sanidad	89,96	80,03
Servicios Sociales a la Comunidad	92,28	91,26
Textil, Confección y Piel	91,63	79,47
Vidrio y Cerámica	37,18	36,25

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W597.XLS>

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W598.XLS>

% Mujeres	2006
Todas las titulaciones universitarias	60,59
Humanidades	66,33
CC. Sociales y Jurídicas	68,35
CC. Experimentales	65,18
CC. de la Salud	78,09
Técnicas	29,61

Fuente: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W35-36.XLS>

Es indiscutible que la escuela tiene una gran influencia en la proyección de futuro para las niñas y los niños a la vista de las diferencias en las elecciones académicas de unas y otros.



En vista de los datos, parece claro que debemos revisar nuestro sistema educativo de forma que el objetivo principal a conseguir sea el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y, por tanto, sin presuponer capacidades en razón del sexo del alumnado. En definitiva, debemos dar un paso más allá de la convivencia de niñas y niños en los centros mixtos y este paso es la educación no sexista o coeducación.

La educación no sexista se basa en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como sujetos libres y con iguales oportunidades para participar en la sociedad y ser protagonistas de los cambios que se producen en ella, disponiendo de las habilidades necesarias para una óptima adaptación.

Ahora bien, no es una tarea fácil, en el sistema educativo actual coexisten actitudes y valores tradicionalmente considerados propios de los chicos o de las chicas, con un sistema que formalmente considera iguales a ambos. Es decir que valores tradicionales como que los intereses de los chicos son las ciencias o el deporte y los de las chicas son la ayuda a los demás o los temas domésticos se reproducen en el mismo sistema educativo donde se potencia el desarrollo personal de ambos, independiente del sexo. Es por esta razón que se puede afirmar que un sistema educativo formalmente igualitario no garantiza la igualdad real cuando persiste la transmisión de esos valores y actitudes.



Para consultar

Feminario de Alicante: Elementos para una educación no sexista. Guía didáctica de coeducación. (1987)

Fuente: <http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/77813486438448606732768/index.htm>

La coeducación ha de impregnar la totalidad del sistema educativo, las alumnas y los alumnos han de adquirir una serie de valores que les posibilite participar en la sociedad en igualdad de condiciones. Para ello, la coeducación ha de ser considerada como un principio TRANSVERSAL, es decir, ha de estar presente en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, espacios, materiales, etc.

Para consultar

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/cuadernos\\_educacion.htm](http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/cuadernos_educacion.htm)

El marco legal sobre estos conceptos se encuentra recogidos en: La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) y la Ley Orgánica 3/2007, de 15 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.




Artículo 27 de la Constitución Española

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios

democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.

3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.
4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.
5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.
6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.
7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la Ley establezca.
8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las Leyes.
9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la Ley establezca.
10. Se reconoce la autonomía de las Universidades en los términos que la Ley establezca.

 La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) desarrolla el artículo 27 de la Constitución Española y apuesta por una educación no sexista basada en la coeducación y lo recoge como uno de los principales fines de nuestro sistema educativo: "La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad"

Dentro de los distintos niveles educativos, se recoge objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, a continuación señalamos:

Educación Primaria	Conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.
Educación Secundaria	Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.
Bachillerato	Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades existentes e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas con discapacidad.
Formación Profesional	Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
Educación de adultos	Prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales. Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ellos.



Fuente: <http://www.mec.es/mecd/gabipren/documentos/A17158-17207.pdf>

La Ley Orgánica 3/2007, de 15 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se refiere al sistema educativo, señalando la importancia que tiene para la eliminación de las discriminaciones de género y la consolidación de una sociedad justa, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

Fuente: [http://www.boe.es/g/es/bases\\_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/06115](http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/06115)



Las cifras hablan...

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el curso 2005-2006 se licenciaron 54.817 mujeres, es decir, un 64,29 del total de dicho año académico.

El 27,4% de las matriculas universitarias en carreras técnicas son de mujeres, en las carreras de ciencias de la salud representan el 74,20% de las matriculas, según los datos del MEC para el curso 2005-2006.

Las mujeres son el 13% de catedráticas, no más del 15% de investigadoras del CSIC y el 27% de empleadas en los departamentos de I+D de las empresas.

Fuente:

<http://www.elmundo.es/elmundo/2007/07/04/ciencia/1183544439.html>




### **3. CONCEPTOS PARA UN MERCADO LABORAL IGUALITARIO: LOS USOS DEL TIEMPO: ESPACIO PRIVADO, PÚBLICO Y DOMESTICO. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. DOBLE JORNADA. CORRESPONSABILIDAD. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

#### **3.1. ESPACIO PRIVADO, PÚBLICO Y DOMÉSTICO.**



Para poner en práctica...



¿Cuánto tiempo dedicas, diariamente, a tu empleo?

¿Y a los trabajos de la casa?

¿Y al cuidado de tus hijas/hijos/mayores ...?

¿Y a tu amistades?

¿Y a tus aficiones?

A lo largo de este apartado, vamos a analizar el distinto uso del tiempo y del espacio que por parte de las mujeres y los hombres. Esta diferencia de tiempos y espacios están relacionados con el modelo patriarcal en el que se basa nuestra sociedad, con el reparto de funciones entre mujeres y hombres no por su capacidad ni por sus conocimientos, sino por ser mujeres u hombres. Comencemos con el uso de los espacios.

El Espacio público se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la "actividad", donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio se han colocado los hombres tradicionalmente. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

En el lado opuesto, nos encontramos con el Espacio doméstico, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se han colocado tradicionalmente a las mujeres. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

Y, por último, tenemos el Espacio privado, que como señala Soledad Murillo: "Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo". En el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).



Soledad Murillo

Soledad Murillo (Madrid, 1956), Ex Secretaria General de Políticas de Igualdad, es doctora en Sociología, experta en violencia, igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.

Fuente: <http://www.hombresigualdad.com/ponencia-smurillo.htm>

### 3.2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

El espacio público y el doméstico están directamente relacionados con la realización de tareas y funciones sociales adjudicadas a mujeres y a hombres. Por ejemplo, pensemos en una empresa de transportes, ¿Qué imagen se nos viene a la mente? y ¿pensemos en una cocina? Y aunque los trabajos desarrollados en ambos lugares son imprescindibles, unos han sido adjudicados a los hombres (trabajo productivo) y otros a las mujeres (trabajo reproductivo y doméstico), otorgándoles, además, diferente valor.

A esta división de funciones se la denomina División sexual del trabajo ("Reparto social de tareas en función del sexo(...) Las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de las hijas y los hijos y en las ocupaciones domésticas, mientras que los hombres se dedican más a las tareas extradomésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y el cultural" Artículo "División Sexual del Trabajo" de Ana Amorós en "10 palabras clave sobre mujer" coordinado por Celia Amorós. Editorial Verbo Divino, 2002, pp. 257).



Para consultar

Celia Amorós: nació en Valencia en 1944. Es catedrática y profesora de Filosofía y Filosofía Moral y Política de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Investigadora en el Centro de Estudios de Género del Instituto Universitario de Investigación. Ha sido galardonada con el Premio Nacional de Ensayo 2006 por la obra *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias.... para la lucha de las mujeres*, obra literaria que ha sido coeditada por Cátedra, el Instituto de la Mujer y la Universidad de Valencia.

Ana Amorós: es profesora de la Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación. Autora del artículo "División Sexual del Trabajo" incluido dentro de "10 palabras clave sobre mujer" coordinado por Celia Amorós

Fuente:

<http://www.ciudaddemujeres.com/ciudades/Aviles/?p=1082#more-1082>

El trabajo productivo o empleo está relacionado con el espacio público, y se define como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, que posee como contraprestación una remuneración económica.

En el espacio doméstico, se desarrollan tanto el trabajo reproductivo como el trabajo doméstico. Por trabajo reproductivo, entendemos la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores.

En cuanto al trabajo doméstico, nos encontramos con aquella actividad no mercantilizada que abarca todas las tareas, funciones relacionadas con el mantenimiento del hogar.

A pesar de la importancia del trabajo reproductivo así como del trabajo doméstico, son considerados "trabajos invisibles" ya que, las personas que los realizan, normalmente, mujeres no reciben ninguna prestación económica y, las consecuencias son: la falta de reconocimiento y valoración social de ese trabajo. Para que nos hagamos una idea, el trabajo reproductivo y doméstico no están recogidos en las estadísticas referentes al Producto Interior Bruto (P.I.B.). Es decir, no se consideran que han de incluirse como trabajo que contribuya al crecimiento y desarrollo de un país.



#### Definición PIB

El PIB es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado.

En lo que respecta a la división sexual dentro del trabajo reproductivo y doméstico, actualmente y, a pesar de que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral (espacio público), los hombres no lo han hecho en igual medida a las responsabilidades domésticas.

La necesidad de repartir las tareas domésticas y el cuidado de familiares dependientes en el entorno familiar ha sido una consecuencia de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, aunque esto no quiere decir que sea una realidad. De hecho, las mujeres que tienen un empleo remunerado, tienen que seguir haciendo frente a las responsabilidades domésticas y del cuidado de los miembros dependientes de la familia. Los datos hablan por sí solos, las mujeres dedican cuatro veces más tiempo al trabajo doméstico que los hombres. Además, no existe un reparto equitativo de tareas y las mujeres suelen encargarse de las más laboriosas y de las que se suelen hacer a diario. Dentro de estas generalidades, hay que tener en cuenta que cuanto más jóvenes son los miembros de la pareja y/o mayor nivel educativo tienen, el reparto tiende a ser más equitativo.



Las cifras hablan...

Según el Centro de Investigaciones Sociales, si a las tareas que llevan a cabo las amas de casa se le diera el mismo valor económico que al trabajo remunerado, el Producto Interior Bruto (PIB) de España aumentaría en un 123,6%.

Los hombres de la Unión Europea dedican 7 horas semanales a las tareas del hogar, independientemente del tipo de jornada que tengan. Las mujeres de la Unión Europea dedican 35 horas a la semana si tienen jornada parcial y 24 si trabajan a jornada completa.

Fuente:

<http://www.elmundo.es/mundodinero/2007/07/18/economia/1184774533.html>

### 3.3. DOBLE JORNADA

Para poner en práctica...



¿Cuántas horas se dedican en tu familia a las siguientes actividades?



ACTIVIDAD	MADRE	PADRE	HIJA	HIJO	OTRAS PERSONAS
SUEÑO					
CUIDADOS PERSONALES					
CUIDADOS FAMILIARES					
TAREAS DOMÉSTICAS					
TRABAJO REMUNERADO					
FORMACIÓN					
VOLUNTARIADO					
RELACIONES SOCIALES					
OTRAS ACTIVIDADES					
TIEMPO LIBRE					
GESTIONES EXTRAORDINARIAS					

Respecto al reparto de tareas, ¿en base a qué criterios se ha hecho dicho reparto?

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha supuesto su retirada del trabajo doméstico, ni del reproductivo. La presencia de las mujeres adultas en el ámbito productivo siempre se da junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar. En este caso, hablamos de doble jornada o doble presencia.

Doble jornada o doble presencia: Se trata de la combinación del trabajo productivo, doméstico y familiar de forma cotidiana.

Se trata de la forma bajo la cual la mayoría de las mujeres adultas de las sociedades urbanas industrializadas han afrontado su masiva participación en el mercado de trabajo. En este sentido, la ampliación de la doble presencia ha supuesto algunos cambios en la división social y sexual del trabajo pero siempre

a costa de una "acumulación de trabajo" por parte de las mujeres adultas y, por tanto, con efectos en su salud.

Las estrategias adoptadas por las mujeres para poder afrontar dicha jornadas, van desde la contratación de otras mujeres, en su mayoría inmigrantes, para la realización de los trabajos del hogar, la ayuda de las abuelas en la atención a los nietos y/o nietas, la búsqueda de empleos a tiempo parcial, la solicitud de reducción de la jornada laboral, o el rechazo de puestos de trabajo incompatibles con sus responsabilidades familiares.



Las cifras hablan...

Un 33,1% de las mujeres eligen trabajos a tiempo parcial por obligaciones familiares frente a un 3,8% de los hombres, según el Informe Mujeres y Hombres 2008

Un millón de abuelas cuidan de sus nietas y/o nietos para que las madres y los padres puedan trabajar y dedican más de cuatro horas diarias a esta actividad.

Fuente:

[http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Cuidar/nietos/obligacion/placer/elpepusoc/20070629elpepusoc\\_6/Tes](http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Cuidar/nietos/obligacion/placer/elpepusoc/20070629elpepusoc_6/Tes)



<http://www.elmundo.es/elmundo/2007/07/25/espana/1185388388.html>

### **3.4. REPARTO DE RESPONSABILIDADES O CORRESPONSABILIDAD**

Los hombres se van incorporando, lentamente, a las tareas del hogar y cuidado de la familia, pero la mayoría de las veces desde una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad.

La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Esto requiere una negociación entre los distintos intereses que se plantean en el propio hogar. Es decir, decidir quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades y cuándo pactar alternancias y respetar los compromisos.

Por tanto, es necesario un cambio de mentalidad de mujeres y hombres y una implicación directa de los hombres, ya que sin su participación no existe reparto equitativo de responsabilidades y tareas.





Las cifras hablan...

Las mujeres dedican cuatro veces más tiempo a las tareas del hogar que los hombres.

Fuente:

[http://www.ideal.es/jaen/prensa/20070817/local\\_jaen/mujeres-dedican-cuatro-veces\\_20070817.htm](http://www.ideal.es/jaen/prensa/20070817/local_jaen/mujeres-dedican-cuatro-veces_20070817.htm)

A los seis meses de la entrada en vigor, el número de solicitudes de la prestación por paternidad, creada en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ascendió a 45.360.

Fuente:

<http://www.finanzas.com/id.9178450/noticias/noticia.htm>


[http://www.cinco dias.com/articulo/economia/45000/padres/piden/permiso/paternidad/marzo/cdsdci/20070727cdsdieco\\_4/Tes/](http://www.cinco dias.com/articulo/economia/45000/padres/piden/permiso/paternidad/marzo/cdsdci/20070727cdsdieco_4/Tes/)



### 3.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



Para poner en práctica...



¿Conoces a alguna pareja que hayan compartido el permiso por nacimiento o adopción?

¿Cuántos hombres conoces que hayan solicitado una reducción de jornada para el cuidado de los hijos o hijas?

En tu empresa, ¿existen medidas que permiten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores?

Como ya hemos comentado, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y al resto de las esferas del ámbito público, no ha tenido una respuesta refleja por parte de los hombres. Es decir, los hombres no se han incorporado al ámbito doméstico, no han asumido más responsabilidades familiares y domésticas, ante este cambio social.



Con la expresión conciliación de la vida laboral y familiar se hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Ahora bien, nos olvidaríamos de la esfera privada, individual para cada persona, inexistente, para la mayoría de las mujeres. Por tanto, la compatibilización también tiene que estar relacionada con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo y, entonces, hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es un problema de las mujeres, no es un tema privado sino que es un problema de hombres y mujeres y es un tema que preocupa a toda la sociedad y, por lo tanto, debe obtener una respuesta social, implicando a todos los agentes: Administraciones Públicas (a través de la puesta en marcha de servicios públicos de apoyo, apoyando la iniciativa privada en el sector

de servicios de ayuda, y la creación de nuevas infraestructuras que faciliten la conciliación), Empresas y Sindicatos (investigando y adoptando nuevas formas de organización del trabajo que permitan, tanto a mujeres como hombres, compatibilizar las esferas pública, familiar/doméstica y privada, con el objetivo de garantizar una mejor calidad de vida) y las propias mujeres y los propios hombres (a través de un cambio de mentalidad que permita avanzar en el reparto de las tareas familiares/domésticas, reconociéndolas y asumiéndolas como responsabilidad de todo el grupo familiar).



Las cifras hablan...

Sólo el 27% de empresas tienen medidas de conciliación familiar.

Fuente:

<http://www.losrecursoshumanos.com/conciliacion.htm>

En España el 70% de las trabajadoras y de los trabajadores afirman tener calidad laboral, y a la vez, flexibilidad en la jornada laboral.

Fuente:

<http://www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/noticias-07/0594.html>

[http://www.iese.edu/en/files/6\\_23315.pdf](http://www.iese.edu/en/files/6_23315.pdf)



## 4. PARTICIPAR EN IGUALDAD: CIUDADANÍA. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA. PODER Y AUTORIDAD. EMPODERAMIENTO.



Para poner en práctica...



¿Sabes cuántas mujeres hay en los altos cargos del Estado?

¿Conoces alguna mujer que ocupe el cargo en las Secretarías Generales o Presidencias de los partidos políticos?, ¿y en los Sindicatos o las Organizaciones Empresariales?

¿Sabes cuándo fue la primera vez que accedieron al derecho al voto las españolas?, ¿y cuando pudieron además ser elegidas?



### 4.1. CIUDADANÍA

Ser ciudadana o ciudadano significa formar parte de una comunidad política y disfrutar de los derechos derivados de esa pertenencia: civiles, políticos y sociales.



Definición

La Real Academia de la Lengua Española (22 Edición del Diccionario de la Lengua Española) define el término ciudadanía como:

1. Cualidad y derecho de ciudadano.
2. Conjunto de los ciudadanos de un pueblo o nación.
3. Comportamiento propio de un buen ciudadano).

El término de ciudadanía surgió a partir de la desaparición de las monarquías absolutas y la conversión de los súbditos en sujetos de derechos: ciudadanos (Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del

Ciudadano 1791).

En aquel tiempo, sólo eran considerados ciudadanos, los hombres que tuviesen propiedades, quedando fuera buena parte de la sociedad: las mujeres (con o sin propiedades, trabajadoras o no, todas, en definitiva) y las personas empleadas.

Durante los siglos XIX y XX, primero la clase trabajadora y, poco a poco, las mujeres, fueron alcanzando la ciudadanía, convirtiéndose en sujetos para el ejercicio de derechos como: los derechos civiles y políticos (tienen por objeto la tutela de la vida, la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su derecho a participar en la vida pública y de gobierno), los derechos económicos, sociales y culturales (derechos vinculados a la satisfacción de las necesidades socioeconómicas, es decir, orientados a lograr adecuadas condiciones de vida, acceso a servicios y bienes materiales y culturales, que permitan alcanzar una calidad de vida aceptable y digna y los llamados derechos colectivos o de solidaridad (derechos, que están en pleno proceso de reconocimiento internacional como son los derechos al desarrollo, a la paz, a la preservación del medio ambiente y a un equilibrio ecológico).



Para consultar

Fuente: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/xviii/cua/1.htm>

La lucha de las mujeres por la consecución de sus derechos no ha sido un camino fácil, especialmente en todo lo referente a su participación ciudadana y su máxima expresión como es el ejercicio del derecho al voto.





## El acceso al voto de las mujeres

Países	Voto de las mujeres en igualdad con los hombres
Nueva Zelanda	1893
Australia	1902
Finlandia	1906
Noruega	1913
Dinamarca	1915 (desde 1908 podían votar las mujeres de más de 25 años y que pagaran impuestos)
Uruguay	1917 (votan por primera vez el 3 de julio de 1927)
Irlanda	1918
Polonia	1918
Georgia	1918
Rusia	1918
Islandia	1919
Luxemburgo	1919
Alemania	1919
Suecia	1919
Países Bajos	1919
Austria	1920
Hungría	1920
Checoslovaquia	1920
Reino Unido	1928 (desde 1918 podían votar las mujeres mayores de 30 años)
Ecuador	1929
España	1931
Cuba	1934
Turquía	1934
Filipinas	1937 (ganado en 1935 con un referéndum, 95% a favor)
El Salvador	1939
Canadá	1940 (en Québec. De 1916 a 1922 en el resto del país)
República Dominicana	1942
Jamaica	1944
Francia	1944
Guatemala	1945
Panamá	1945
Italia	1945
Trinidad y Tobago	1946
Albania	1946
Japón	1946
Bulgaria	1947
Yugoslavia	1947
Argentina	1947
Venezuela	1947

Bélgica	1948 (desde 1920 las mujeres podían votar en las elecciones comunales)
Surinam	1948
Rumania	1948
Chile	1949 (desde 1935 las mujeres podían votar en elecciones municipales)
Costa Rica	1949
Barbados	1950
Haití	1950
India	1950
Antigua y Barbuda	1951
Dominica	1951
Granada	1951
San Vicente y las Granadinas	1951
Santa Lucía	1951
Bolivia	1952
Grecia	1952
San Kitts y Nevis	1952
México	17 de octubre de 1953 (desde 1947 en elecciones municipales)
Guyana	1953
Pakistán	1954
Siria	1954
Honduras	1955
Nicaragua	1955
Perú	1955
Costa de Marfil	1955
Vietnam	1955
Egipto	1955
Túnez	1956
Colombia	1957 (desde 1853, en la provincia de Vélez -Santander-, podían votar. Perdieron el derecho al voto en 1857 al formarse el Estado de Santander, mas lo recuperaron el 25 de agosto de 1954. Puesto en práctica desde 1957).
Paraguay	1961
Brasil	1961
Bahamas	1962
Mónaco	1962
Irán	1963
Kenia	1963
Belice	1964
EE.UU.	1965 (desde 1920 podían votar sólo las mujeres de piel blanca)
Suiza	1971
Portugal	1971 (desde 1931 podían votar las mujeres con escuela secundaria completa)
Liechtenstein	1984

Africa Central	1986
Yibuti	1986
Samoa	1990
Sudáfrica	1994 (desde 1930 podían votar sólo las mujeres de piel blanca)
Afganistán	2003
Kuwait	2005

En España, el voto femenino se consiguió en 1931, aunque éste fue un derecho parcial, ya que sólo podían votar, pero no ser elegidas. El debate previo a su aprobación entre Clara Campoamor y Victoria Kent nos da una idea de lo difícil que resultó lograr ese “derecho a medias” y de los argumentos esgrimidos:

Discurso de Victoria Kent ante las Cortes, 1 de octubre de 1931:

“Sres. Diputados aplazar el voto femenino, porque yo necesitaría ver, para variar de criterio, a las madres en la calle pidiendo escuelas para sus hijos; yo necesitaría haber visto en la calle a las madres prohibiendo que sus hijos fueran a Marruecos; yo necesitaría ver a las mujeres españolas unidas todas pidiendo lo que es indispensable para la salud y la cultura de sus hijos. Por eso Sres. diputados, por creer que con ello sirvo a la República, como creo que la he servido en la modestia de mis alcances, como me he comprometido a servirla mientras viva, por este estado de conciencia es por lo que me levanto en esta tarde a pedir a la Cámara que despierte la conciencia republicana, que avive la fe liberal y democrática y que aplaze el voto para la mujer. Lo pido porque no es que con ello merme en lo más mínimo la capacidad de la mujer; no, Sres. Diputados, no es cuestión de capacidad; es cuestión de oportunidad para la República.”

Discurso de Clara Campoamor ante las Cortes, 1 de octubre de 1931:

“ ¡Las mujeres! ¿Cómo puede decirse que cuando las mujeres den señales de vida por la República se les concederá como premio el derecho a votar?, ¿Es que no han luchado las mujeres por la República?, ¿Es que al hablar con elogio de las mujeres obreras y de las mujeres universitarias no está cantando su capacidad? Además, al hablar de las mujeres obreras y universitarias, ¿se va a ignorar a todas las que no pertenecen a una clase ni a la otra?, ¿No sufren éstas las consecuencias de la legislación?, ¿No pagan los impuestos para sostener al Estado en la misma forma que las otras y que los varones?, ¿No refluye sobre ellas toda la consecuencia de la legislación que se elabora aquí para los dos sexos, pero solamente dirigida y matizada por uno?, ¿Cómo puede decirse que la mujer no ha luchado y que necesita una época, largos años de República, para demostrar su capacidad? y ¿por qué no los hombres? ¿Por qué el hombre, al advenimiento de la República, ha de tener sus derechos y han de ponerse en un lazareto los de la mujer?”.



## 4.2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA



Para poner en práctica...



¿Qué porcentaje de mujeres crees que forman parte de los órganos de dirección de los partidos políticos?

¿Qué porcentaje de mujeres forman parte del Congreso?

En tu Ayuntamiento, ¿Cuántas Concejalías hay y cuántas y cuáles ocupan las mujeres?

En tu Comunidad Autónoma, ¿Cuántas Consejerías hay y cuántas y cuáles ocupan las mujeres?



Por participación, entendemos “tomar parte” y está relacionado con la asunción de responsabilidades, con la implicación personal y directa en las situaciones que han de cambiarse, en los problemas que hay que solucionar y en las actuaciones que hay que planificar.

La participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones es una asignatura pendiente en nuestra sociedad. Por una parte, son espacios masculinizados donde se obstaculiza su promoción. Por otra, la asignación de roles de género limita e invisibiliza su proyección al ámbito público. Como consecuencia las mujeres generalmente no se plantean dejar de atender las obligaciones del ámbito doméstico para poder tener una mayor participación en otros ámbitos.

En los últimos años, se han desarrollado acciones que han permitido a las mujeres acceder a los cargos políticos a través de las cuotas de participación.

Las cuotas de participación es un ejemplo de acción positiva (recordemos: medida de carácter temporal destinada a corregir las situaciones de desequilibrio que son consecuencia de prácticas o sistemas discriminatorios) e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Al tratarse de una medida de acción positiva incide en la posición original, es decir, coloca a hombres y mujeres en igualdad de condiciones en la situación de partida y, a partir de ahí, cada uno o una depende de sus posibilidades. Por tanto, la presencia de mujeres en los órganos de poder y decisión no asegura la consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en nuestra sociedad, pero permite avanzar para que las discriminaciones de género ocupen un lugar central en la agenda política.

En este sentido, la Declaración de Atenas, suscrita por las mujeres europeas en la «Cumbre de Mujeres en el Poder» en noviembre de 1992, marcó un antes y un después. Por primera vez se habla de Democracia Paritaria ( “La ausencia de las mujeres en los centros de representación política y de toma de decisiones implica un déficit democrático incompatible con una verdadera democracia. Si en el proceso de toma de decisiones no está presente el 52% de la sociedad se corre el riesgo de ignorar los planteamientos, los puntos de vista e intereses de la mitad de la sociedad. Ese déficit sólo puede ser superado con un reparto más justo de las responsabilidades públicas y privadas y una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión política” y de **cuotas de participación equilibrada** (en todas las listas electorales, en todos los puestos de representación y decisión política, no puede estar compuesta por más del 60% ni menos del 40% de cualquiera de los dos sexos).

La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres recoge los compromisos de la Declaración de Atenas y establece la composición equilibrada (en la composición de los órganos ninguno de los sexos podrá tener una presencia superior al 60% ni menor al 40%), no sólo para las listas electorales que los partidos políticos presenten en las elecciones municipales, autonómicas, estatales y europeas sino también, por ejemplo, se tendrá en cuenta a la hora de la elección de las y los miembros de los Tribunales de Oposición y se establece un plazo de 8 años desde la entrada en vigor de la Ley para que las Consejos de Administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada tengan un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.





Las cifras hablan...

El porcentaje de mujeres en el Congreso fue de un 6% en 1977. En las elecciones de 2008, este porcentaje alcanzó el 35,15%.

El porcentaje de mujeres en el Senado fue de un 1,9% en 1977. En las elecciones de 2008, este porcentaje subió hasta el 29,41%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en la web del Ministerio de Interior.

### 4.3. PODER Y AUTORIDAD

Como señala Nuria Varela en su obra "Feminismo para principiantes" (Ediciones B, 2005), autoridad no es sinónimo de poder. El concepto de autoridad está relacionado con el respeto, el prestigio y el reconocimiento, mientras que el término poder está relacionado con la capacidad para que alguien haga algo, independientemente de que esté o no de acuerdo.



Para consultar

Para Victoria Sau hay dos tipos de poder: uno positivo "el poder como capacidad, de pensar y de obrar sin que dicha capacidad se utilice para hacer que otras/os hagan lo que si no se les fuerza no harían (sinónimos: competencia, facultad, habilidad) y otro negativo, el que se ejerce sobre los demás que es estructural e indica dominación. Es más ostentar algún cargo no significa tener poder.

Fuente: <http://www.hombresigualdad.com/autoridad.htm>

Max Weber distinguía tres tipos fundamentales de autoridad: tradicional, racional-legal y carismática. La autoridad tradicional se basa en el principio de la costumbre y suele reflejarse en instituciones políticas con cargos hereditarios. En este caso, quienes ostentan la autoridad están legitimados por la fuerza de la costumbre y los cambios sólo pueden producirse si una porción de la población los desea.

El segundo caso (la autoridad racional-legal) está basado en el derecho, basándose, por tanto en el principio de legalidad, que supone la regulación de las relaciones de autoridad por medio de leyes confeccionadas de forma racional.

En el último lugar, tenemos la autoridad carismática, de carácter residual. Aquí, un dirigente se presenta como guía o representante de la revelación divina.

En todos los casos, son los hombres los que ostentan la autoridad, casi en exclusividad.

Para el feminismo, la autoridad femenina se ha de construir de forma diferente a la masculina (a la autoridad tradicional propia de las sociedades patriarcales), que se opone y cuestiona las jerarquías y el poder. La palabra es el instrumento básico a partir del cual se articula y vértebra esa "otra autoridad" que

a su vez es una figura de intercambio (nadie es en sí la autoridad): la autoridad fluye mediante la palabra (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

#### **4.4. EMPODERAMIENTO**

El término empoderamiento fue acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín, 1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín (documento aprobado en la IV Conferencia, referente a las doce áreas a los que los gobiernos y la sociedad civil deben prestar especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la plena equiparación entre mujeres y hombres) se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).



##### **ASPECTO PERSONAL**

1. Significa "tener claro lo que quiero, saber dónde quiero llegar y sentirme bien con ello y en ello". En definitiva, tomar las decisiones que queremos.
2. Significa ser libre, tomar tus propias decisiones. No sentirse culpable. Implica disponer y disfrutar de una vida propia a parte de la familiar- ser una o uno mismo.



##### **ASPECTO COLECTIVO**

1. Significa trabajar colectiva y cooperativamente para conseguir logros sociales, políticos y económicos.
2. Significa hablar de pactos entre las mujeres, significa hablar de asociacionismo de mujeres, sobre todo, teniendo en cuenta la dispersión que ha existido debido a su exclusión del ámbito público.
3. Significa hablar de sororidad: hermandad, confianza, fidelidad, apoyo y reconocimiento entre mujeres para construir un mundo diferente; percatarse que desde tiempos antiguos hay mujeres que trabajan para lograr relaciones sociales favorables para ellas y para nosotras, recordando siempre que todas somos diversas y diferentes (Definición de Marcela Lagarde)





Marcela Lagarde

Marcela Lagarde es antropóloga y feminista, catedrática en la Universidad Nacional Autónoma de México, ha sido elegida como diputada del parlamento mexicano en los últimos comicios de ese país.

Fuente: <http://www.celem.org/pdfs/PONENCIA%20MARCELA%20LAGARDE.pdf>



A modo de resumen, podemos decir que el empoderamiento implica:

- a. La toma de conciencia sobre la subordinación de las mujeres y el aumento de la confianza (“Poder propio”).
- b. La organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean (“Poder con”).
- c. La movilización para identificar los intereses de las mujeres y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y perpetúan su subordinación (“Poder para”).

## 5. FEMINISMOS EN LA HISTORIA. DE LAS TEORÍAS DEL FEMINISMO MODERNO A LAS TENDENCIAS ACTUALES



Para poner en práctica...



¿Estás a favor de la igualdad entre mujeres y hombres?, ¿Estás en contra de toda discriminación contra las mujeres?

¿Qué diferencias hay entre feminismo, hembrismo y machismo?

¿Conoces a Clara Campoamor?, ¿A Celia Amorós?, ¿A Amelia Valcárcel?

“El feminismo es una linterna”, asegura Nuria Varela (“Feminismo para principiantes” Ediciones B. 2005) y añade que “su luz es la justicia que ilumina las habitaciones oscurecidas por la intolerancia, los prejuicios y los abusos”.

“El feminismo es un pensamiento político típicamente ilustrado: Es un discurso de la igualdad” (Amelia Valcárcel: Catedrática de Filosofía Moral y Política de la UNED y miembro del Consejo de Estado. Está considerada una de las figuras más representativas del pensamiento feminista en nuestro país)



### Feminismo

El Feminismo es el “movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación del sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera”. (Victoria Sau “Diccionario Ideológico Feminista” (3ª Edición revisada y ampliada) Icaria Editorial)

El feminismo es una corriente de pensamiento y práctica política que se ha desarrollado a lo largo de últimos tres siglos.

A lo largo de este apartado, vamos a hablar de las distintas etapas por las que ha pasado el feminismo. En ningún caso, estamos hablando de distintos feminismos. A lo largo de más de tres siglos se ha ido desarrollando, en distintos países, incluyendo distintas reivindicaciones, determinadas por las diferencias en cuanto a las experiencias que han vivido, viven y vivirán las propias mujeres. Reivindicaciones, por otro lado,

Página 70 de 80

que han partido de la visibilización de las diferentes discriminaciones que las mujeres sufren por el mero hecho de nacer mujeres, y, sobre todo, aportando soluciones para avanzar hacia una sociedad más justa, una sociedad basada en la igualdad de mujeres y hombres.

Por ello, vamos a centrarnos en comentar las grandes etapas del feminismo, basándonos en el libro “Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI” (Amelia Valcárcel y Rosalía Romero (eds.), col. Hypatia, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla, 2000, Págs.19-54). En concreto, en el texto “La Memoria Colectiva y los retos del Feminismo” de Amelia Valcárcel). Para conocer en mayor profundidad esta evolución es recomendable consultar el siguiente enlace:



Rosalía Romero

Rosalía Romero. Doctora en Filosofía y Letras por la Universidad Complutense de Madrid.  
Fuente: <http://www.unb.br/ih/his/gefem/labrys10/espanha/rosalia.htm>

## 5.1. EL FEMINISMO ILUSTRADO. LA PRIMERA OLA

El feminismo tiene su obra fundacional en la "Vindicación de los Derechos de las Mujeres" de Mary Wollstonecraft, un alegato pormenorizado contra la exclusión de las mujeres del ámbito de los derechos y bienes.

La Vindicación de los derechos de la mujer no nacía sola. Estaba avalada por el difuso sentimiento igualitarista que fluía en el conjunto social en el momento previo a la Revolución y que la Ilustración había cultivado. Transmitía también las actitudes de bastantes mujeres que, generalmente por su origen y encuadre social, habían conseguido acceder a grados amplios de cultura.

Sin embargo, la Vindicación, a pesar de sus muchas e inmediatas ediciones desde su publicación en el 1792, no logró traspasar más que a algunos pequeños círculos intelectuales. Lo mismo había sucedido con la Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana que, redactada por Olimpia de Gouges, había aparecido en 1791.

**DECLARACIÓN DE SENECA FALLS  
(1848)**



*DECIDIMOS: Que la mujer es igual al hombre - que es la partera el Creador - y que por el bien de la raza humana merece que sea reconocida como tal.*

*DECIDIMOS: Que es deber de las mujeres de este país asegurarse el sagrado derecho del voto*



## 5.2. EL FEMINISMO LIBERAL SUFRAGISTA. LA SEGUNDA OLA

El siglo XIX, y no sin retrocesos y sobresaltos, fue consolidando el modelo sociopolítico liberal. Pese a los intentos de restauración del orden antiguo, el napoleonismo y la naciente sociedad industrial habían alterado el panorama en tal grado, que ni los más nostálgicos podían mantener su propósito de vuelta atrás.

**MOVIMIENTO SUFRAGISTA ESPAÑOL**



**"Tenéis el derecho que os ha dado la ley, la ley que hicisteis vosotros, pero no tenéis el Derecho Natural, el Derecho fundamental que se basa en el respeto de todo ser humano, y lo que hacéis es detentar un poder; dejad que la mujer se manifieste y veréis como ese poder no podéis seguir detentándolo...."**

Clara Campoamor (1888-1972)

Discurso antes las Cortes Generales 1 de octubre de 1931

En 1848 Europa se conmocionó por un nuevo proceso revolucionario que prendió en varios países a la vez. 1848 fue un año de agitaciones y manifiestos. Suele recordarse el manifiesto comunista y prestarse menos atención a la declaración de Séneca Falls. En 1848, setenta mujeres y treinta varones de diversos movimientos y asociaciones políticas de talante liberal, se reunieron en el Hall de Séneca y firmaron lo que llamaron con el nombre de "Declaración de Sentimientos".

El modelo de declaración de Séneca era la declaración de Independencia. La declaración consta de doce decisiones e incluye dos grandes apartados: de un lado, las exigencias para alcanzar la ciudadanía civil para las mujeres y de otro, los principios que deben modificar las costumbres y la moral.


La declaración de Seneca formaban la punta de lo que llegó a conocerse como movimiento sufragista. Las que más tarde serían editoras y compiladoras de un texto clásico del sufragismo, La Biblia de la Mujer, iniciaron sus lides públicas en esta Declaración.

A finales del siglo XIX surgió el sufragismo, movimiento de agitación internacional, presente en todas las sociedades industriales con dos objetivos concretos: el derecho al voto y los derechos educativos.

Para su consecución fueron necesarios ochenta años, lo que supone al menos tres generaciones militantes empeñadas en el mismo proyecto. En algunos países y en algunos estados de los Estados Unidos de América las mujeres habían obtenido derecho al voto en los años previos a la Primera Guerra mundial. Al final de la Segunda todos los Estados que no eran dictaduras reconocieron este derecho a su población femenina.

Hay que tener presente que cuando las dos Guerras Mundiales se produjeron en la primera mitad del siglo XX, los hombres fueron llamados a filas y llevados al frente. En esos momentos, se recurrió a las mujeres para que sustituyeran a los hombres en los distintos sectores productivos, incluida la industria bélica o la administración pública. Durante las contiendas, las economías de los países no cayeron en crisis, poniendo

**Declaración de derechos de la mujer y de la ciudadana ( 1791 )**



*Las madres, las hijas y las hermanas, representantes de la nación, piden ser constituidas en Asamblea Nacional.*

**Considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos de la mujer son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos,** han resuelto exponer en una solemne declaración los derechos naturales, inalienables y sagrados de la mujer (...)

**Olimpia de Gouges (1748- 1793)**

de manifiesto que las mujeres podían hacer frente a esos momentos tan críticos y, por tanto, no era lógico seguir oponiéndose a las demandas del movimiento sufragista. Ahora bien, auguraron efectos catastróficos para la familia, como consecuencia de la nueva libertad que las mujeres habían alcanzado.

En nuestro país, el feminismo de finales del siglo XIX no se centrará en reivindicaciones políticas, como el derecho de sufragio, sino que se basará en demandas sociales, buscando el reconocimiento de sus roles sociales (maternidad y cuidado de la familia) y en la exigencia de los derechos civiles. Así, la escritora gallega Emilia Pardo Bazán (1851-1921) denunciaba que los avances culturales y políticos logrados a lo largo del siglo XIX (las libertades políticas, la libertad de cultos, el mismo sistema parlamentario) sólo habían servido para incrementar las distancias entre sexos, sin promover la emancipación femenina, haciendo hincapié en que las mujeres recibieran una educación semejante a la de los hombres.

Por su parte, la penalista Concepción Arenal (1820-1893) insistió que aunque el papel de madre y esposa eran fundamentales en la vida de las mujeres, el ejercicio de estos roles no podían ser considerados el eje central de sus vidas, reivindicando para las mujeres la igualdad en todas las esferas sociales.

A partir de los años 20, el feminismo español comenzó a añadir demandas políticas a las reivindicaciones sociales. Sin embargo, y pese a los esfuerzos de las primeras sufragistas españolas, el sufragio femenino fue otorgado en el marco de las reformas introducidas en la legislación de la Segunda República española (1931-1936).



Flora Tristán ( 1803- 1844)

**"La ley que esclaviza a la mujer y la priva de instrucción, os oprime también a vosotros, hombres proletarios. (...) En nombre de vuestro propio interés, hombres; en nombre de vuestra mejora, la vuestra, hombres; en fin, en nombre del bienestar universal de todos y de todas os comprometo a reclamar los derechos para la mujer"**

( Unión Obrera 1843)



Artículos de la Constitución de 1931:

Artículo 23. "No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas, ni las creencias religiosas."

Artículo 36. "Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismo derechos electorales conforme determinen las leyes."

Además, hay que destacar que durante la II República se consiguieron otros avances como el matrimonio basado en la igualdad de los cónyuges, el derecho al divorcio (1932), los mismos derechos y autoridad para la madre y el padre ante los hijos y las hijas o la primera regulación laboral de la baja maternal.

Sin embargo, poco duraron los avances, la guerra civil y la dictadura franquista llevó a las mujeres a una situación de subordinación, ya que durante esta época, con el menoscabo de las libertades y los valores democráticos, se produjo un grave retroceso de los derechos civiles, sociales, económicos... conquistados por las mujeres hasta entonces.

### 5.3. EL FEMINISMO SESENTAIOCHISTA. LA TERCERA OLA

El feminismo de los años setenta llevó a una serie de cambios en los valores y las formas de vida que todavía se siguen produciendo.

Comenzaron por cuestionar el valor del voto ya que por una parte, la obtención del voto para nada había supuesto el cambio en los esquemas legislativos heredados por lo que tocaba a grandes partes del derecho civil y de familia y por otra, el conjunto completo de lo normativo no legislado -moral, modales y costumbres- apenas había sufrido cambios. El feminismo de la tercera ola no se podía contentar sólo con el derecho al voto, sino que inició la tarea de repaso sistemático de todos y cada uno de los códigos a fin de detectar en ellos y, posteriormente, eliminar los arraigos jurídicos de la discriminación todavía vigente.

En España, al igual que en otros países occidentales, se abrió paso el "feminismo radical" que impuso el rechazo total al sistema patriarcal.

Poco a poco, se van perfilando dos tendencias el "feminismo de la diferencia" que parte de la diferenciación sexual y busca profundizar en lo "femenino" (Victoria Sendón de León o Milagros Rivera Carretas), y el "feminismo de la igualdad" que surge de los planteamientos del socialismo teórico, y sostiene que ha sido el patriarcado el creador de la construcción de la "esencia femenina", por lo que las mujeres deben luchar porque en todos lo espacios se reconozca su igualdad con los hombres. (Celia Amorós o Amelia Valcarcel).



En estas décadas, se produce un amplio rechazo a los planteamientos feministas de los años 70 considerados poco abiertos a la pluralidad cultural y sexual, adquiriendo mayor protagonismo mujeres de otras etnias, con diferentes orientaciones sexuales y distintos planteamientos culturales.

En todos los países avanzados en la década de los setenta, y coincidiendo con los momentos más álgidos de las protestas feministas, se produjeron revisiones y reformas legales que permitieran a las mujeres el efectivo uso de su libertad, que hasta entonces sólo se les concedía en abstracto.

En los años ochenta, en todos los países occidentales se crearon organismos específicos para la condición femenina y, por lo general, posibilitaron la finalización de las reformas legales todavía en curso y la evaluación de las ya realizadas.

## 5.4. EL PRESENTE Y LOS RETOS DE FUTURO

Durante los ochenta, en algunos países se intentó suprimir o reconducir a los organismos de igualdad a fin de que contribuyeran a mantener un modelo femenino conservador, en otros, por su distinto signo político, el pequeño feminismo presente en los poderes públicos reclamó la visibilidad mediante el sistema de cuotas y la paridad por medio de la discriminación positiva.

El feminismo de los últimos años ochenta y la década de los noventa encontró en el sistema de cuotas la herramienta que permitía a las mujeres adquirir visibilidad en el seno de lo público. Previamente, había diagnosticado que la visibilidad social estaba limitada, precisamente, porque sus nuevas habilidades y posiciones no tenían reflejo en los poderes explícitos y legítimos. En los hechos, esto significaba el fin de la dinámica de las excepciones.

Internacionalmente el feminismo llegó hasta los países en vías de desarrollo a través de prácticas “de género” que nunca habían existido, reclamando su entrada en la construcción de las democracias. Así en el marco de las Organizaciones Internacionales y las Conferencias de Mujer el feminismo ha venido trabajando para el logro de la igualdad de oportunidades en internacional, introduciendo la perspectiva de género en los ámbitos de la democratización, la cooperación para el desarrollo, medioambiente y desarrollo sostenible o globalización. Por ello, el objetivo internacional del feminismo viene siendo la promoción de la agenda global de igualdad de género.

## 5.5. LOS RETOS DEL DOS MIL

Dentro del mundo globalizado en el que vivimos, es evidente que las oportunidades y libertades de las mujeres aumentan allí donde las libertades generales estén aseguradas a través de un Estado social de derecho.



Kate Millet (1934)

**“Las mujeres ponen mayor empeño en mejorar sus relaciones con los hombres. Pero lo más importante es cambiar las relaciones entre mujeres”**

“Política Sexual” (1970)



Actualmente, el feminismo se encuentra en los siguientes debates:

- Multiculturalismo. El feminismo puede y debe cerciorarse del respeto de éstos a la tabla de mínimos constituida por la Declaración Universal de Derechos Humanos, a poder ser complementada por las declaraciones actualmente en curso de derechos de las mujeres.

Asimismo, tiene que estar atenta a los discursos donde, basándose en el multiculturalismo, se pretenden hacer legítimos y argumentables rasgos sociales de opresión y exclusión contra los que el feminismo se ha visto obligado a luchar en el pasado

- Presencia y visibilidad de las mujeres en los organismos internacionales. Las experiencias en las distintas conferencias internacionales, declaraciones y foros indican la voluntad de participar en el complejo proceso de globalización y contribuir a la definición de los objetivos generales ético, políticos y poblacionales. Para ello, resulta imprescindible incrementar la presencia de las mujeres en los Organismos Internacionales, así como aumentar la capacidad de acción de las propias instancias internacionales de mujeres, ya sean partidarias o foros generales.
- Adecuación de los programas de ayuda en función del género. Los Estados nacionales no son ya el marco adecuado para resolver gran parte de los problemas porque éstos se plantean a nivel mundial por encima de su capacidad de acción individual. Por tanto, resulta necesario contribuir a la capacitación, mejora y empoderamiento de las Instituciones Internacionales contribuirá a la causa general de la libertad femenina.
- Violencia de género. El feminismo puede constituirse en garantía de paz, del mismo modo que está absolutamente empeñado en la desaparición de la violencia de género y las violencias individuales.

### ***Cierre con perspectiva***

¿Quién ha erigido al hombre en único juez si la mujer  
comparte con él el don de la razón?

Mary Wollstonecraft (1759-1797)  
Autora de la obra "Vindicación de los derechos de la mujer"



n de Formación . Escuela de Administración Pública  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administ  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administ  
Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
la . Comunidad Autónoma de la Región de Murcia . Co  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb



**Región de Murcia**  
Consejería de Hacienda y Administración Pública

Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad



Manual

# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Módulo 2: Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales.



Escuela de  
Administración  
Pública

REGIÓN DE MURCIA







# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Autores: Ministerio de Igualdad y EAP de Murcia

Impresión.

Depósito Legal.

Diseño.

## **UNIDAD DIDÁCTICA 2: ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DESDE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES**

### **ÍNDICE**

#### **1. Organización de las Naciones Unidas. El principio de igualdad a través de las Conferencias Internacionales de las Mujeres.**

- 1.1. Las conferencias de la Naciones Unidas sobre las mujeres.**
- 1.2. Otras conferencias.**

#### **2. Unión Europea**

- 1.1. Breve recorrido histórico.**
- 1.2. La Igualdad de género en la Unión Europea y las políticas específicas.**
- 1.3. La transversalidad o mainstreaming de género en el marco de las políticas de la Unión Europea.**

## ***Para reflexionar...***

“La igualdad entre mujeres y hombres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho, ni siquiera en las sociedades que proclaman ideales democráticos”.  
(Consejo de Europa: “I Informe del Consejo de Europa: La Igualdad entre mujeres y hombres”. Estrasburgo, 1982).



# 1. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LAS CONFERENCIAS INTERNACIONALES DE LAS MUJERES



Para poner en práctica...



¿Qué papel juega Naciones Unidas en la defensa de la igualdad de mujeres y hombres?

¿Conoces qué organismos dentro de Naciones Unidas se dedican a la defensa de los derechos de las mujeres?

¿Conoces las Conferencias Internacionales de las Mujeres? ¿Cuándo crees que se celebró la última, aproximadamente?



Breve recorrido histórico.

El antecesor de las Naciones Unidas fue la Sociedad de las Naciones, organización creada en 1919, a partir de la firma del Tratado de Versalles, "para promover la cooperación internacional y conseguir la paz y la seguridad".

En el marco del Tratado de Versalles se creó la Organización Internacional del Trabajo como organismo afiliado a la Sociedad de las Naciones.

Sin embargo, la actividad de la Sociedad de las Naciones cesó en pocos años, al no haber conseguido evitar la segunda guerra mundial.



En 1945, representantes de 50 países se reunieron en San Francisco en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, para redactar la Carta de las Naciones Unidas. La Carta fue firmada el 26 de junio de 1945 por los representantes de los 50 países. Polonia, que no estuvo representada, la firmó más tarde y se convirtió en uno de los 51 Estados Miembros fundadores.

Las Naciones Unidas empezaron a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la Carta fuera ratificada por China, Francia, la Unión Soviética, el Reino Unido, los Estados Unidos y la mayoría de los demás signatarios.

En la actualidad, con la admisión de Montenegro el 28 de junio de 2006, son 192 Estados Miembros de las Naciones Unidas.

Fuente: <http://www.un.org/spanish/aboutun/unmember.htm>



## OBJETIVOS DE NACIONES UNIDAS

De acuerdo con la Carta de Naciones Unidas (1945) los motivos que dan lugar a la creación de esta organización internacional se recogen en el Preámbulo y son los siguientes:

- Preservar a la humanidad de la guerra
- Reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre.
- Crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el derecho internacional.
- Promover el progreso social.

En cuanto a los objetivos, se encuentran recogidos en el artículo 1:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales.
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal.
3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/politicas/carta%20naciones%20unidas.pdf>

## LOS DERECHOS HUMANOS EN NACIONES UNIDAS

En los artículos 55 y 56 de la Carta de la ONU se recoge la obligación, para todos los Estados miembros, de promover "el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos" y tomar "medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización" para tal fin.

En 1948, la Asamblea General proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos como "ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse" y, a partir de esta fecha, la Asamblea se ocupa regularmente de las cuestiones referidas a los derechos humanos.

Fuente: <http://www.un.org/spanish/geninfo/faq/hr2.htm>

Desde 1948, se han negociado en Naciones Unidas cerca de 60 tratados y declaraciones sobre derechos humanos. Entre ellos figuran:





1948	Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio. <a href="http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/p_genoci_sp.htm">http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/p_genoci_sp.htm</a>
1954	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. <a href="http://www.migualdad.es/mujer/politicas/derechos%20politicos.pdf">http://www.migualdad.es/mujer/politicas/derechos%20politicos.pdf</a>
1961	Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. <a href="http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/o_c_ref_sp.htm">http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/o_c_ref_sp.htm</a>
1965	Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. <a href="http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm">http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm</a>
1967	Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer. <a href="http://www.migualdad.es/mujer/politicas/eliminacion%20discriminacion.pdf">http://www.migualdad.es/mujer/politicas/eliminacion%20discriminacion.pdf</a>
1979	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. <a href="http://www.migualdad.es/mujer/politicas/convencion%20cdaw.pdf">http://www.migualdad.es/mujer/politicas/convencion%20cdaw.pdf</a>
1984	Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes. <a href="http://www2.ohchr.org/spanish/law/cat.htm">http://www2.ohchr.org/spanish/law/cat.htm</a>
1989	Convención sobre los Derechos del Niño. <a href="http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm">http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm</a>
1990	Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias. <a href="http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/m_mwctoc_sp.htm">http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/m_mwctoc_sp.htm</a>
1994	Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer <a href="http://www.migualdad.es/mujer/politicas/eliminacionn%20violencia.pdf">http://www.migualdad.es/mujer/politicas/eliminacionn%20violencia.pdf</a>



### Extracto de la Carta de Naciones Unidas

Nosotros los pueblos de las Naciones Unidas resueltos

- a preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra que dos veces durante nuestra vida ha infligido a la Humanidad sufrimientos indecibles,
- a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas,
- a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional,
- a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad,

y con tales finalidades

- a practicar la tolerancia y a convivir en paz como buenos vecinos,
- a unir nuestras fuerzas para el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, a asegurar, mediante la aceptación de principios y la adopción de métodos, que no se usará; la fuerza armada sino en servicio del interés común, y
- a emplear un mecanismo internacional para promover el progreso económico y social de todas los pueblos, hemos decidido aunar nuestros esfuerzos para realizar estos designios.

Por lo tanto, nuestros respectivos Gobiernos, por medio de representantes reunidos en la ciudad de San Francisco que han exhibido sus plenos poderes, encontrados en buena y debida forma, han convenido en la presente Carta de las Naciones Unidas, y por este acto establecen una organización internacional que se denominará las Naciones Unidas.

Naciones Unidas tiene un compromiso con la Igualdad desde su Acto de Constitución en 1945 (Carta de San Francisco, 26 de junio de 1945). En esta Carta se reconoce la igualdad de derechos sin distinción por razón de sexo y, desde entonces, se han desarrollado distintos instrumentos jurídicos, políticos y técnicos para la igual consecución de dicho compromiso.

Durante las tres primeras décadas desde su creación, las actuaciones se centraron en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres así como la recopilación de datos que facilitaran el conocimiento y análisis de la situación jurídica y social de las mujeres en todo el mundo.

Sin embargo, desde Naciones Unidas se constata que los esfuerzos centrados en la elaboración y promulgación de una normativa relativa a la igualdad entre mujeres y hombres no garantiza la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres.

Es por ello que en los años 70, se celebra la primer Conferencia Internacional de la Mujer y, a partir de este momento, será dentro de las Conferencias donde se llegarán a los acuerdos que determinarán el avance en la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, a través de la puesta en marcha de instrumentos concretos de carácter político y técnico.

Evolución del Principio de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en Naciones Unidas (1945- 2005).	
1945 - 1962.	Durante esta época el objetivo era el establecimiento de las bases legales que permitieran garantizar la igualdad para todas de las mujeres.
1963 - 1975.	Durante estos años, la actividad de Naciones Unidas gira en torno a la visibilización de las mujeres. En definitiva, se trataba de sacar a la luz las aportaciones de las mujeres en los procesos de desarrollo social, económico, cultural y político. Esta etapa finaliza con la proclamación de 1975 como Año Internacional de la Mujer y la celebración de la I Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas en México.
1976 - 1985.	En 1979, la Asamblea General aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, denominada “la carta de los derechos humanos de la mujer”, y actualmente vincula jurídicamente a 165 Estados, entre ellos España. En 1980, se celebra II Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague y se pone de manifiesto la discrepancia entre los derechos jurídicos y las posibilidades de las mujeres para ejercer esos derechos. Este período se cierra con la III Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi. Se trata de medidas que deben adoptarse en el plano nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos humanos.

1986 - 1996.

Durante estos años, se reconoce el papel fundamental de las mujeres en la conservación y gestión del medio ambiente (Cumbre sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Río de Janeiro, 1992). Asimismo, se establece que la violencia contra las mujeres y las niñas constituye una grave violación de los derechos humanos (Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, 1993 Viena), y que los derechos reproductivos son derechos humanos, constituyendo la violencia de género un obstáculo para la salud reproductiva y sexual de las mujeres, la educación y el desarrollo (1994. El Cairo).

Se declara que para conseguir la igualdad de mujeres y hombres ha de reconocerse y aumentar la participación y función directiva de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural.

Esta etapa se cierra con la celebración de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing (1995). En esta Conferencia se aprobó la Declaración de Beijing y una Plataforma de Acción.



1997- 2005.

La llegada del nuevo milenio supuso el repaso a los compromisos adquiridos en Beijing.

Del 5 al 9 de junio de 2000 se reúne en Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas " Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI" Durante estos días, se llevan a cabo intensos debates sobre el avance en los compromisos adquiridos en cada una de las doce áreas de actuación incluidas en la Plataforma de Acción de Beijing (1995).

En septiembre, se celebró la Cumbre del Milenio donde participaron los Jefes de Estado y de Gobierno. En esta Cumbre se aprobó la Declaración del Milenio, con los principios y valores a garantizar en los próximos años, Entre los que se incluye la igualdad de mujeres y hombres entre los objetivos a conseguir.

Extracto de la Declaración del Milenio

6. Consideramos que determinados valores fundamentales son esenciales para las relaciones internacionales en el siglo XXI:

- La libertad. Los hombres y las mujeres tienen derecho a vivir su vida y a criar a sus hijos con dignidad y libres del hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia. La mejor forma de garantizar esos derechos es contar con gobiernos democráticos y participativos basados en la voluntad popular.
- La igualdad. No debe negarse a ninguna persona ni a ninguna nación la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.
- La solidaridad. Los problemas mundiales deben abordarse de manera tal que los costos y las cargas se distribuyan con justicia, conforme a los principios fundamentales de la equidad y la justicia social. Los que sufren, o los que menos se benefician, merecen la ayuda de los más beneficiados.

20. Decidimos también:

- Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible.



Fuente: [www.choike.org/nuevo/97/7/index.html](http://www.choike.org/nuevo/97/7/index.html)

Junto a las distintas Conferencias Mundiales de la Mujer, es importante destacar la puesta en marcha de distintos órganos que trabajan en el seno de Naciones Unidas para la promoción y protección de los derechos de las mujeres. A continuación, señalamos los más importantes.

## A. ENTIDADES DE NACIONES UNIDAS DEDICADAS A LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

DAW. División para el Avance de la Mujer

Actúa como centro de coordinación y de inclusión de asuntos relativos a las mujeres dentro del sistema de la ONU. Es el órgano encargado de organizar las distintas Conferencias Mundiales y los actos de revisión de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing +5 y Beijing +10)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/>

## B. PROGRAMAS Y ORGANISMOS ESPECIALIZADOS

ACNUDH. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

El ACNUDH garantiza el disfrute universal de todos los derechos humanos, con especial atención a los de las mujeres y niñas, dando manifestación práctica a la voluntad y la determinación de la comunidad internacional expresada por las Naciones Unidas

<http://www.ohchr.org/sp/Pages/WelcomePage.aspx>

PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Cuenta con un Programa de Género y Desarrollo creado en 1987, el cual tiene tres postulados principales:

- Contribuir a la creación y el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en los países a través de la cooperación técnica que brinda el PNUD.
- Asegurar la integración del enfoque de género como tema transversal en todo proyecto o programa apoyado por el PNUD.
- Coordinar y colaborar en actividades con otras agencias del sistema de Naciones Unidas en el tema de género y desarrollo.

<http://www.undp.org/gender/>

UNICEF. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

UNICEF ha establecido como prioritarias: la educación de las niñas, la salud de las adolescentes y de las mujeres y los derechos de las mujeres y las niñas. Asimismo, UNICEF aboga por iniciativas que den voz a las niñas y a las adolescentes, a través de programas educativos no convencionales que integren aspectos para la Vida, la promoción de la no Violencia y la importancia de la equidad al compartir responsabilidades desde niños y niñas en la familia y en la sociedad.

<http://www.unicef.org/programme/gpp/index.htm>

## C. ORGANISMOS ESPECIALIZADOS

### Banco Mundial

El Equipo de Análisis de Género y Pobreza (GAP) entre sus políticas específicas incluye:

- Desarrollo de estrategias regionales de género e incluso estrategias por país.
- Formación de un Grupo Consultivo Externo sobre Género para promover el diálogo entre las ONGs y el Banco. Integración del análisis de género en las evaluaciones participativas sobre la pobreza y en las estrategias de asistencia para cada país.
- Promoción de grupos consultivos de ONGs que trabajen con las misiones residentes en los países en la formulación de políticas a nivel nacional.

<http://www.worldbank.org/gender/>

### FAO. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

Plan de Acción de la Cumbre Mundial de la Alimentación (1996-2001). Este plan promueve la equidad en el acceso y el control de los recursos productivos, fomenta la participación de las mujeres en el diseño de políticas y en la toma de decisiones a todos los niveles, promueve medidas encaminadas a reducir la carga laboral de las mujeres en el campo y amplía sus oportunidades de obtener un empleo remunerado.

<http://www.fao.org/Gender/gender.htm>

### OIT. Organización Internacional del Trabajo

La atención de la OIT hacia las mujeres y la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo laboral constituye parte integral de su mandato, desde su creación en 1919.

La OIT se compromete a promover el establecimiento de una estrategia integrada global para poder abordar eficazmente los problemas de desigualdad por razón de sexo en el mundo laboral, así como el establecimiento de un marco legislativo en la materia, incluyendo: adecuación de los sistemas de protección y seguridad social, reparto equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares y adopción de otras medidas que permitan conciliar la actividad laboral de las mujeres con su función reproductora.

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/>

### OMS. Organización Mundial de la Salud

Asigna particular importancia a la salud de la mujer, a la interacción entre la mujer, la salud y el desarrollo y a promover la toma de conciencia con respecto a temas de género en todos los niveles, con especial atención en los grupos más expuestos a riesgos.

<http://www.who.int/home-page/index.es.shtml>

## UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

La Unidad de la Mujer y la Igualdad de Género coordina todos los programas y políticas de la UNESCO referidos a la igualdad de género y a la potenciación de las mujeres, en orden a garantizar la coherencia de los mismos.

<http://www.unesco.org/women/>

## D. ORGANOS INTERGUBERNAMENTALES Y ORGANOS ESTABLECIDOS EN VIRTUD DE TRATADOS

### CSW. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946 como un órgano subsidiario del Consejo Económico y Social de la ONU, formula directrices sobre actividades de mejoramiento de la condición de las mujeres en las esferas económica, política, social, cultural y educativa. Asimismo supervisa la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>

### CEDAW. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer

Es el órgano de vigilancia de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Comité lleva a cabo la interpretación y el análisis del alcance y significado de los artículos de la Convención y en el desarrollo de su actividad cuenta con la asistencia de la División para el Avance de la Mujer (DAW).

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm>

### Asamblea General

A partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, es la Asamblea General la responsable de elaborar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y de evaluar las mismas.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/documents/ga.htm>

### ECOSOC-Consejo Económico y Social

Coordina la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y realiza recomendaciones al respecto.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/documents/ecosoc.htm>



En cuanto a los órganos que trabajan dentro Naciones Unidas para la promoción y protección de los derechos de las mujeres tenemos, además, los siguientes:

#### A. ENTIDADES DE NACIONES UNIDAS DEDICADAS A LA PROMOCION DE LAS MUJERES

##### INSTRAW. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer

Instituto autónomo constituido en 1976 por el Consejo Económico y Social que financia y lleva a cabo investigaciones, seminarios y actividades de capacitación con el fin de mejorar la metodología existente para los estudios sobre mujeres, en especial sobre su participación en el desarrollo.

<http://www.un-instraw.org/>

##### UNIFEM. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

UNIFEM es una organización autónoma que trabaja en estrecha asociación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se ocupa de poner en práctica proyectos que ayuden a las mujeres a integrarse en el proceso de desarrollo y a proporcionarles la herramienta necesaria para su potenciación política y económica.

<http://www.unifem.org/>

## B. PROGRAMAS Y ORGANISMOS ESPECIALIZADOS

### ACNUR. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

Las mujeres y su prole son las principales víctimas de los conflictos armados, sin que ellas participen directamente en los mismos. Son desplazadas de sus hogares de origen en condiciones generalmente muy precarias, por lo que el ACNUR orienta sus esfuerzos y pone especial atención a estas desigualdades, ya que el 70% de los refugiados en el mundo son mujeres.

[http://www.acnur.org/paginas/index.php?id\\_pag=21&id\\_sec=23](http://www.acnur.org/paginas/index.php?id_pag=21&id_sec=23)

### FNUAP. Fondo de Población de las Naciones Unidas

Centra sus actividades en las cuestiones de género, población y desarrollo, en tres áreas prioritarias: la proyección de las mujeres proporcionándoles mayor igualdad de opciones en la educación; capacitación y trabajo; e información sobre salud reproductiva.

<http://www.unfpa.org/>

### PMA. Programa Mundial de Alimentos

Ante el hambre y la pobreza que se reflejan en los grados de anemia que afecta principalmente a las mujeres y las niñas, el PMA busca erradicarlas comprometiéndose a mejorar la calidad de vida y a eliminar la inequidad existente.

[http://www.wfp.org/~executiveboard/spanish/frontpage/index.asp?section=7&sub\\_section=1](http://www.wfp.org/~executiveboard/spanish/frontpage/index.asp?section=7&sub_section=1)

### PNUFID. Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas

El alto nivel en el uso de drogas es un elemento más que propicia la violencia que se ejerce contra las mujeres. El PNUFID se compromete a buscar mayor integración de las mujeres en los programas preventivos y en la definición de soluciones al problema de drogas.

### PNUMA. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

El PNUMA considera necesaria la protección del medio ambiente. En este sentido lleva a cabo acciones que permitan reconocer y facilitar la educación de las mujeres, su educación ambiental y su acceso a los recursos; así como aprovechar la experiencia y el conocimiento de las mujeres ofreciendo iguales oportunidades de empleo y estableciendo condiciones de trabajo que tengan en cuenta su especial situación.

### C. ORGANISMOS ESPECIALIZADOS

#### FIDA. Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola

Ha diseñado una estrategia para la seguridad alimentaria en el hogar desde la perspectiva de género.

<http://www.ifad.org/gender/>

#### ONUUDI. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

Para el ONUUDI el éxito en las actividades en pro del desarrollo económico depende del reconocimiento de la influencia del género en la organización del derecho y la cultura, así como de la incorporación de medidas encaminadas a que las mujeres dejen la marginación y se reconozca su participación.

<http://www.unido.org/>

## 1.1. LAS CONFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS MUJERES

A lo largo de más de 30 años Naciones Unidas ha desarrollado un papel fundamental en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, destacando, en este proceso, la celebración de las Conferencias Mundiales de las Mujeres. Hasta el momento, se han celebrado cuatro.

Resumen de las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres y los procesos de Beijing +5 y Pekín +10.

### 1975. MEXICO. 1ª CONFERENCIA MUNDIAL

Se establecen como objetivos del trabajo de Naciones Unidas:

- La igualdad plena de sexos y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.
- Una contribución cada vez mayor de las mujeres en el fortalecimiento de la paz mundial.

Además:

- Se instauro el Primer Decenio de la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.
- Se aprueba el Plan de Acción. Recoge un mínimo de metas, para alcanzarlas en 1980, que se centran en garantizar el acceso equitativo de la mujer a los recursos, como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia.
- Se comienzan los trabajos que darán lugar a la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

### 1980. COPENHAGUE. 2ª CONFERENCIA MUNDIAL

Esta conferencia sirvió para examinar y evaluar el Plan de Acción de 1975.

Por otro lado, se pone de manifiesto las discrepancias entre los derechos jurídicos y las oportunidades reales de ejercerlos por parte de las mujeres:

- Falta de participación adecuada de los hombres en la mejora del papel de las mujeres en la sociedad.
- Voluntad política insuficiente.
- Falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de las mujeres a la sociedad.
- Escasez de mujeres en posiciones de adopción de decisiones.
- Insuficientes servicios para apoyar el papel de las mujeres en la vida nacional, como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito.
- Falta de recursos financieros en general.
- Falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles.

Además,

- Se procedió a la aprobación de la Declaración sobre la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la cooperación internacional, en la que se tuvieron en cuenta los problemas específicos de las mujeres que vivían en territorios coloniales o en territorios ocupados.
- La Asamblea hizo un llamamiento a todas las entidades del sistema para integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo.
- Se formuló una petición a los gobiernos para que se adoptaran medidas nacionales que garantizaran el derecho de las mujeres a la propiedad y al control de los bienes, a la herencia, patria potestad y relativas a la pérdida de la nacionalidad.
- Se hizo un llamamiento a los gobiernos para que pusieran en marcha las medidas necesarias que permitieran poner fin a las actitudes estereotipadas en relación con las Mujeres

Fuente:

<http://www.choike.org/nuevo/informes/1362.html>

#### 1985, NAIROBI. 3ª CONFERENCIA MUNDIAL

En esta Conferencia se hizo un balance de los logros conseguidos en el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz y se determinó la necesidad de adoptar un nuevo enfoque para superar los obstáculos y el establecimiento de tres tipos de medidas:

- Medidas constitucionales y jurídicas.
- Igualdad en la participación social.
- Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones.

Este enfoque partía del reconocimiento de que la igualdad de las mujeres abarcaba toda la esfera humana, dejando de ser una cuestión aislada. Por tanto, era necesaria la participación activa de las mujeres en todas las cuestiones. (Primera aproximación a la transversalidad de la perspectiva de género (Mainstreaming)).

#### 1995. BEIJING-PEKIN. 4ª CONFERENCIA MUNDIAL

Se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las Políticas de Igualdad centradas en las **mujeres** hacia **políticas** que integren la perspectiva de género. Por tanto, es necesario analizar la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres, con la finalidad de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que le corresponde como ciudadanas.

Se constituye la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de Pekín, donde se identifican 12 áreas consideradas de especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la equidad de mujeres y hombres.

Fuente:

<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4654.pdf>

La IV Conferencia Mundial de la Mujer establecía que se debían llevar a cabo en el futuro las evaluaciones oportunas sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas incluidas en la Plataforma de Acción. En este sentido, hasta el momento se han llevado a cabo dos revisiones: Beijing +5 y Beijing+10.

#### 2000. NUEVA YORK. BEIJING +5

Cinco años después de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres se desarrolla el Período de Sesiones Extraordinarias de la Asamblea General de Naciones Unidas donde se procede a revisar el grado de cumplimiento de las áreas establecidas en la IV Conferencia Mundial de la Mujer y se elaboran nuevas estrategias, junto a la reafirmación del compromiso adquirido en dicha Conferencia.

### 2005. NUEVA YORK. BEIJING +10

En el décimo aniversario de la celebración de la IV Conferencia Mundial de la Mujer se celebra la 49 Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, las delegaciones de países y ONGs tuvieron la oportunidad de hacer una declaración sobre los avances logrados en los 10 años siguientes a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing + 10).

En los debates previos a Beijing +10 existía una preocupación acerca de los riesgos de perder conquistas logradas en las plataformas de las Conferencias de las Naciones Unidas en los años "90", por la situación global (Atentados del 11 de septiembre, Guerra de Irak...) Finalmente, la 49ª Sesión de la Comisión de la ONU de la Condición Jurídica y Social de la Mujer/ Beijing +10 termina con la aprobación de Diez resoluciones (entre otros tema sobre trata de mujeres y niñas o el progreso económico de las mujeres) y una declaración política, reafirmando el compromiso de los gobiernos con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, consensuadas diez años atrás, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Se reconoce que no se ha hecho todo lo prometido en Beijing, pero que en algunos aspectos se ha avanzado, por ejemplo, en cuestión de materia legislativa que protege a las mujeres contra la discriminación, los abusos y la violencia.

En este caso, hay que destacar la importancia que se le ha dado por parte de las y los asistentes al reconocimiento de la dignidad de las mujeres y de su aporte a la sociedad así como el derecho de las mujeres a acceder a la educación, a la salud y a un empleo con una remuneración digna.



Informe de Paloma Durán, INSTRAW, 2005

Fuente:

[www.un-instraw.org/en/images/stories/INSTRAWDocuments/estudio\\_pduran.pdf](http://www.un-instraw.org/en/images/stories/INSTRAWDocuments/estudio_pduran.pdf)

### **1.1.1. IV CONFERENCIA MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS SOBRE LA MUJER: DECLARACIÓN DE BEIJING Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE PEKÍN**

La *IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer* se celebró del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Beijing y fue todo un éxito en cuanto a la participación de delegadas. Se la recordará como la de mayor participación en una reunión convocada por Naciones Unidas, más de 40.000 personas, en su mayoría mujeres, viajaron a China para participar en la Conferencia.

La IV Conferencia abre un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los sexos. 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 sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de políticas.


Como veíamos en el cuadro anterior, en la IV Conferencia Mundial se aprobó la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de Pekín.



## Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer

Fuente:

<http://www.eclac.org/mujer/publicaciones/sinsigla/xml/3/6193/Plataforma.pdf>

 La Plataforma de Acción de Pekín recoge doce áreas a las que los gobiernos y la sociedad civil deben prestar especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la plena equiparación entre mujeres y hombres:

1. La pobreza que pesa sobre la mujer .
2. El acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educativas.
3. La mujer y la salud.
4. La violencia contra la mujer.
5. Los efectos de los conflictos armados en la mujer.
6. La desigualdad en la participación de la mujer en la definición de las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción.
7. La desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones.
8. La falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de la mujer.
9. La falta de conciencia de los derechos humanos de la mujer reconocidos a nivel internacional y nacionalmente, y la puesta en práctica de dichos derechos.
10. La movilización insuficiente de los medios de información para promover la contribución de la mujer a la sociedad.
11. La falta de reconocimiento a las aportaciones de las mujeres en la gestión de los recursos naturales y protección al medio ambiente.
12. Las niñas.

En cada una de estas áreas, se establecen una serie de objetivos que serían evaluados tanto en Beijing +5 como en Pekín +10.



### Áreas y Objetivos de la Plataforma de Acción de Pekín

1. Persistencia y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer

Objetivos estratégicos:

- Revisar, adoptar y mantener políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y apoyen sus esfuerzos por superar la pobreza en el marco de un desarrollo sostenible.
- Revisar las leyes y las prácticas administrativas para asegurar a la mujer igualdad de derechos y de acceso a los recursos económicos.
- Dar a la mujer acceso a mecanismos e instituciones de ahorro y crédito.



## 2. Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación

### Objetivos estratégicos:

- Asegurar la igualdad de acceso a la educación.
- Eliminar el analfabetismo entre las mujeres.
- Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente.
- Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios.
- Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas.
- Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres.

## 3. Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de atención de la salud y servicios conexos

### Objetivos estratégicos:

- Fomentar el acceso de la mujer durante toda su vida a servicios de atención de la salud y a información y servicios conexos adecuados, de bajo costo y de buena calidad.
- Fortalecer programas de prevención que fomenten la salud de las mujeres.
- Tomar iniciativas que tengan en cuenta el género para hacer frente a las enfermedades de transmisión sexual, el VIH/SIDA y otras cuestiones de salud sexual y reproductiva.
- Promover la investigación y difundir información sobre la salud de la mujer.
- Aumentar los recursos y supervisar el seguimiento de la salud de las mujeres.

## 4. Violencia contra la mujer

### Objetivos estratégicos:

- Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.
- Estudiar las causas y las consecuencias de la violencia contra la mujer y la eficacia de las medidas de prevención.
- Eliminar la trata de mujeres y prestar asistencia a las víctimas de la violencia derivada de la prostitución y la trata de mujeres.

## 5. Consecuencias de los conflictos armados y de otro tipo en las mujeres, incluidas las que viven bajo ocupación extranjera

### Objetivos estratégicos:

- Incrementar la participación de la mujer en la solución de los conflictos a niveles de adopción de decisiones y proteger a las mujeres que viven en situaciones de conflictos armados o de otra índole o bajo ocupación extranjera.
- Reducir los gastos militares excesivos y limitar la disponibilidad de armamentos.
- Promover formas no violentas de solución de conflictos y reducir la incidencia de las violaciones de los derechos humanos en las situaciones de conflicto.
- Promover la contribución de la mujer al logro de una cultura de paz.
- Proporcionar protección, asistencia y capacitación a las mujeres refugiadas, a otras mujeres desplazadas que necesitan protección internacional y a las desplazadas internamente.
- Proporcionar asistencia a las mujeres de las colonias y de los territorios no autónomos.

6. Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y del acceso a los recursos

Objetivos estratégicos:

- Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas y el control de los recursos económicos.
- Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.
- Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.
- Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación.

7. Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles

Objetivos estratégicos:

- Adoptar medidas para garantizar a la mujer la igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
- Aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

8. Falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer

Objetivos estratégicos:

- Crear o fortalecer mecanismos regionales y otros órganos gubernamentales para el mejoramiento de la condición de la mujer.
- Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales.
- Preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo.

9. Falta de respeto y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer

Objetivos estratégicos:

- Promover y proteger los derechos humanos de la mujer, mediante la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".
- Garantizar la igualdad y la no discriminación de la mujer ante la ley y en la práctica.
- Fomentar la adquisición de conocimientos jurídicos elementales sobre los derechos de la mujer.

10. Fijación de estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión

Objetivos estratégicos:

- Aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación.
- Fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión.

## 11. Desigualdades basadas en el género, en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente

Objetivos estratégicos:

- Lograr la participación activa de la mujer en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles.
- Integrar las preocupaciones y perspectivas de género en las políticas y programas en favor del desarrollo sostenible.
- Fortalecer o establecer mecanismos a nivel regional, nacional o internacional para evaluar los efectos de las políticas de desarrollo y medio ambiente en la mujer.

## 12. Persistencia de la discriminación contra la niña y violación de sus derechos

Objetivos estratégicos:

- Eliminar todas las formas de discriminación contra la niña.
- Eliminar las actitudes y las prácticas culturales que perjudican a la niña.
- Promover y proteger los derechos de la niña e intensificar la conciencia de sus necesidades y su potencial.
- Eliminar la discriminación contra las niñas en la educación y en la formación profesional.
- Eliminar la discriminación contra las niñas en el ámbito de la salud y la nutrición.
- Eliminar la explotación económica del trabajo infantil y proteger a las niñas que trabajan.
- Erradicar la violencia contra las niñas
- Fomentar la conciencia de las niñas y su participación en la vida social, económica y política.
- Fortalecer la función de la familia en cuanto a mejorar la condición de las niñas.



Fuente: [http://www.emakunde.es/indice\\_c.htm](http://www.emakunde.es/indice_c.htm)

## 1.2. OTRAS CONFERENCIAS

La labor de Naciones Unidas para la defensa de los derechos de las mujeres ha continuado en otras Conferencias, como las siguientes:

### 1.2.1. CONFERENCIA MUNDIAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1993)

En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena se declaró que los derechos de las mujeres constituían derechos humanos, reafirmando la declaración de 1948 según la cual los derechos humanos son universales e inseparables, y rechazado el razonamiento que propugna que los derechos humanos no se aplican a esferas "privadas" como la vida en familia o las prácticas tradicionales o religiosas.

### 1.2.2. CONFERENCIA INTERNACIONAL DE POBLACIÓN Y DESARROLLO (1994)

La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, realizada en El Cairo, propuso eliminar todas las formas discriminatorias contra las mujeres ayudándolas a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual y a eliminar la violencia contra las mujeres.

### 1.2.3. CONFERENCIA INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (1994)

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, de Belém do Pará –Brasil- se refirió expresamente al acoso sexual como una forma de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral.

#### 1.2.4. SEGUNDA CONFERENCIA DE NACIONES UNIDAS SOBRE ASENTAMIENTOS HUMANOS (1996)

La Segunda Conferencia de las Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos, Hábitat II, Estambul (1996), incidió sobre el hecho de que las mujeres tienen a menudo un acceso desigual a recursos como propiedad, crédito, capacitación y tecnología, situación que dificulta aún más sus condiciones de vida y las de sus hijos e hijas.

Para cambiar esta situación, los gobiernos se comprometieron a integrar una perspectiva de género en la legislación, las políticas y los programas relativos a los asentamientos humanos y a fortalecer políticas y prácticas que fomenten la participación plena de las mujeres en términos de igualdad en la planificación y las decisiones relativas a los asentamientos humanos.

#### 1.2.5. CONFERENCIA MUNDIAL CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL, LA XENOFOBIA Y LAS FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA (2001)

En la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia celebrada en Durban se instó a los Estados a encarar la discriminación basada tanto en la raza como en el género al planificar e implementar políticas y a revisar los mecanismos nacionales legales pertinentes con los que las mujeres pueden obtener protección y soluciones contra la discriminación basada en la raza y el género.


#### 1.2.6. CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA FINANCIACIÓN PARA EL DESARROLLO (2002)

Tras la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, Monterrey, se logra que los Estados asuman de manera efectiva el compromiso de incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de los presupuestos públicos.

#### 1.2.7. CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER Y EL DEPORTE (2002)

La Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte, celebrada en Canadá, llamó la atención sobre la invisibilidad y la persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes.

Otras actividades, a nivel internacional, propiciadas por Naciones Unidas, en las que han estado presente las discriminaciones que sufren las mujeres:  
DEBATE SOBRE MUJER, PAZ Y SEGURIDAD (2000)

 El Debate sobre Mujer, Paz y Seguridad celebrado en el seno del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas fue la primera ocasión en la Historia de la ONU en que el Consejo de Seguridad ha dedicado una sesión entera a debatir las experiencias vividas por las mujeres en situaciones de conflicto y posteriores al conflicto y su contribución a la paz.

## II ASAMBLEA MUNDIAL SOBRE ENVEJECIMIENTO (2000)

El Plan de Acción aprobado por la II Asamblea Mundial sobre Envejecimiento, celebrada en Madrid, proclama la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la legislación y los programas y políticas que se desarrollen.

Presenta el impacto diferenciado del envejecimiento en mujeres y en hombres, y situaciones específicas de las mujeres mayores en relación con la participación en la sociedad, la educación, el mercado de trabajo, el desarrollo rural, la pobreza, los sistemas de seguridad social, y las situaciones de emergencia, entre otras.

## REUNIÓN DEL CONSEJO DE MUJERES LÍDERES DEL MUNDO, LA UICN Y EL MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE DE FINLANDIA (2002)

Bajo el lema “Mujeres Líderes y Ambiente”, el Consejo de Mujeres Líderes del Mundo, la UICN y el Ministerio del Medio Ambiente de Finlandia convocó una reunión a fin establecer una posición común para la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (Johannesburgo, septiembre 2002) en torno a dos grandes temas: globalización y ambiente, y pobreza, equidad y ambiente.

Dentro del primero se vio el rol de la mujer como productora y como consumidora y su derecho a la seguridad alimentaria y al acceso equitativo a los beneficios derivados de los recursos genéticos.

En cuanto a la pobreza, la equidad y el ambiente, se analizó la importancia de empoderar a las mujeres pobres para que participen en el proceso de desarrollo humano sostenible, la necesidad de establecer políticas de equidad de género en el sector ambiental y la obligación de asegurar los derechos de las mujeres en el uso sostenible de los recursos naturales.



Las cifras hablan...

En abril de 2008, Inés Alberdi ha sido nombrada directora del Fondo para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM) de la Organización de las Naciones

<http://www.amecopress.net/spip.php?article1386>

En 2007, el presupuesto de UNIFEM se duplicó, para alcanzar alrededor de 115 millones de dólares. Pero su nivel de financiamiento se mantuvo muy por detrás de la mayoría de los organismos y agencias de la ONU. Así, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) dispone de 3.500 millones de dólares.

<http://ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=87542>

En febrero de 2006, el Secretario General de Naciones Unidas anunció la formación de

un Panel de Alto Nivel sobre la Coherencia Inter-Sistemas de la ONU en las áreas del Desarrollo, la Ayuda Humanitaria y el Medio Ambiente. A este panel, integrado por 12 hombres y sólo 3 mujeres, se le encomendó la tarea de recomendar cambios a la ONU en una amplia gama de asuntos estructurales, operacionales y de políticas relacionadas con estas áreas.

<http://www.choike.org/nuevo/informes/5160.html>

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres está compuesto por 21 mujeres y un hombre, frente al Comité contra la Tortura que está compuesto por 7 hombres y 3 mujeres.

<http://www.un.org/spanish/aboutun/organs/ga/62/committees.shtml>

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cat/members.htm>

Tan sólo hay siete Jefas de Estado y ocho Jefas de Gobierno.

Finlandia y Noruega tienen más del 50 por ciento de ministras, seguidas por Suecia, Francia, Sudáfrica y España. Una veintena de países alcanzan el 30 por ciento, de los cuales seis son latinoamericanos y caribeños.

<http://radio.un.org/es/detail/7800.html>

## **2. LA UNIÓN EUROPEA: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA Y LAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS. LA TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA**



Para poner en práctica...



¿Cómo influye las decisiones tomadas en el seno de las distintas instituciones de la Unión Europea sobre la defensa de la igualdad de mujeres y hombres en los distintos países miembros? ¿Y en nuestro país?

¿Conoces qué organismos dentro de la Unión Europea se dedican a la defensa de los derechos de las mujeres?

¿Conoces los programas dedicados a la defensa de los derechos de las mujeres en la Unión Europea?

¿Sabías que el 2007 ha sido declarado Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos: Hacia una sociedad justa? Para más información, se puede consultar:

Fuente: [http://www.migualdad.es/migraciones/Integracion/anio\\_europeo\\_igualdad\\_oportunidades.htm](http://www.migualdad.es/migraciones/Integracion/anio_europeo_igualdad_oportunidades.htm)

## 2.1. BREVE RECORRIDO HISTÓRICO



Para profundizar

Fuente: [http://europa.eu/abc/history/index\\_es.htm](http://europa.eu/abc/history/index_es.htm)

La Unión Europea nació con el anhelo de acabar con los frecuentes y cruentos conflictos que habían culminado en la Segunda Guerra Mundial. En los años 50, la Comunidad Europea del Carbón y del Acero es el primer paso de una unión económica y política de los países europeos para lograr una paz duradera. Sus seis fundadores fueron Alemania Federal, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos.

En los años sucesivos, se fueron incorporando el resto de los países hasta llegar a los 27 países actuales. (En 1973, se incorporaron Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido. En 1981, Grecia. España y Portugal lo hicieron en 1986. En 1995, entraron a formar parte Austria, Finlandia y Suecia. El proceso de ampliación continuó en el 2004 con la integración de Chequia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, la parte griega de Chipre, Hungría, Letonia, Lituania, Malta y Polonia. Y, el 1 de enero de 2007, se integraron Bulgaria y Rumania.)



Tratado de Maastricht

Fuente: <http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html>

### 2.1.1. LOS DERECHOS HUMANOS EN LA UNIÓN EUROPEA

Los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho son valores básicos de la Unión Europea y han sido reforzados mediante la adopción de la Carta de Derechos Fundamentales. El respeto de los derechos humanos es un requisito de obligado cumplimiento para los países que desean incorporarse a la Unión y una condición previa para los países que concluyen acuerdos comerciales o de otro tipo con ella.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea fue firmada por los Presidentes del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión el 7 de diciembre de 2000.

Este documento recoge en un único texto el conjunto de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de las ciudadanas y ciudadanos europeos y de todas las personas que viven en el territorio de la Unión.

Estos derechos se agrupan en seis grandes capítulos: Dignidad, libertad, igualdad, solidaridad, ciudadanía y justicia.



Fuente: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

A continuación, recogemos los contenidos de cada uno de los capítulos:

- Capítulo I: Dignidad (dignidad humana, derecho a la vida, derecho a la integridad de la persona, prohibición de la tortura y de las penas o los tratos inhumanos o degradantes, prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado);
- Capítulo II: Libertad (derechos a la libertad y a la seguridad, respeto de la vida privada y familiar, protección de los datos de carácter personal, derecho a contraer matrimonio y derecho a fundar una familia, libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, libertad de expresión e información, libertad de reunión y asociación, libertad de las artes y de las ciencias, derecho a la educación, libertad profesional y derecho a trabajar, libertad de empresa, derecho a la propiedad, derecho de asilo, protección en caso de devolución, expulsión y extradición).
- Capítulo III: Igualdad (igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística, igualdad entre hombres y mujeres, derechos del menor, derechos de las personas mayores, integración de las personas discapacitadas).
- Capítulo IV: Solidaridad (derecho a la información y a la consulta de los trabajadores en la empresa, derecho de negociación y de acción colectiva, derecho de acceso a los servicios de colocación, protección en caso de despido injustificado, condiciones de trabajo justas y equitativas, prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo, vida familiar y vida profesional, seguridad social y ayuda social, protección de la salud, acceso a los servicios de interés económico general, protección del medio ambiente, protección de los consumidores).
- Capítulo V: Ciudadanía (derecho a ser elector y elegible en las elecciones al Parlamento Europeo, derecho a ser elector y elegible en las elecciones municipales, derecho a una buena administración, derecho de acceso a los documentos, Defensor del Pueblo, derecho de petición, libertad de circulación y de residencia, protección diplomática y consular).
- Capítulo VI: Justicia (derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, presunción de inocencia y derechos de la defensa, principios de legalidad y de proporcionalidad de los delitos y las penas, derecho a no ser acusado o condenado penalmente dos veces por el mismo delito).





## 2.1.2. LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA

En el seno de la Unión Europea, desde 1957, se viene apostando por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El desarrollo de las distintas actividades que se han puesto en marcha, relacionadas con los derechos de las mujeres ha tenido, hasta el momento, cuatro etapas.

Durante los años 60, se adopta el principio de igualdad de trato de ambos sexos en lo que se refiere al salario y los distintos países que forman parte de las, entonces Comunidades Europeas y más tarde Unión Europea, lo incorporan a su legislación

Durante los años 70 y principios de los 80, se extiende el principio de igualdad a otros ámbitos políticos como el empleo, la formación y la familia. En este contexto se desarrolla todo un conjunto de normas de protección laboral que los países irán adoptando e incluyendo en su ordenamiento jurídico.

Coincidiendo con la celebración de la III Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas, las políticas que se ponen en marcha dentro de la Unión Europea se centran en las mujeres como sujetos de las decisiones políticas. En lugar de tomar medidas para las mujeres, las propias mujeres se han convertido en protagonistas del proceso político. El número creciente de parlamentarias refleja este nuevo rumbo, aunque en ese ámbito siga habiendo mucho retraso.

Durante la década de los 90 y hasta nuestros días, se apuesta por la transversalización de la perspectiva de género y, como muestra, tenemos el análisis y políticas que se ponen en marcha para resolver los problemas estructurales del mercado laboral: las cuestiones relacionadas con el reparto del trabajo y las tipologías de horario laboral, ya no sólo se discuten como política social, sino también dentro de la política de empleo.



Fuente: [http://www.emakunde.es/indice\\_c.htm](http://www.emakunde.es/indice_c.htm)

## BREVE CRONOLOGIA SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA

1957

Tratado de Roma (art.119), "cada Estado garantiza la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre los trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo".

1981

El 9 de diciembre de 1981, la Comisión crea el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre los Hombres y las Mujeres.

1982

El 14 de diciembre de 1982, la Comisión presenta el Primer Programa de Acción para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1982-1985).

1985

El 20 de diciembre de 1985, la Comisión presenta el Segundo Programa de Acción para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1986-1990).

1990

La Comisión presenta el Tercer Programa de Acción para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1991-1995): Iniciativa NOW (New Opportunities for Women - Nuevas Oportunidades para la Mujer), financiada por el FSE y dotada de un fondo de 120 millones de Euros para el período 1990-1993, dirigida a fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y de la formación profesional.

1992

Declaración de Atenas, sobre la presencia de las mujeres en la toma de decisiones y la representación política.

1994

Durante los días 10 y 11 de diciembre de 1994, en Essen, los Jefes de Estado y de Gobierno, reunidos en el Consejo Europeo, hicieron hincapié en que la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres es, junto con el desempleo, una tarea fundamental de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

1995

El 22 de diciembre de 1995, a través de una Decisión del Consejo se adopta el Cuarto Programa de Acción Comunitario a Medio Plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres para el período 1996-2000. Iniciativas para el desarrollo de los Programas STOP (contra la trata de seres humanos) y DAPHNE (prevención de la violencia), 1996-2000.

Durante las cumbres europeas de Cannes y Madrid el Consejo acordó que "la lucha contra el desempleo y por igualdad de oportunidades sigue siendo la tarea más importante que enfrentan la Comunidad Europea y sus Estados Miembros."

1996

Carta de Roma sobre presencia femenina en los niveles de representación política y toma de decisiones (reunión de mujeres ministras de diferentes Estados miembros).

1997

El Tratado de Amsterdam especifica como uno de sus objetivos fundamentales la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades de la Unión Europea (Artículo 3).

En diciembre, el Consejo aprobó las directrices a favor del empleo, cuyos objetivos principales incluyen el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades.

1998

En diciembre de 1998, el Consejo Europeo de Viena recordó la importancia del fomento de la igualdad de oportunidades y la necesidad de revisar los planes de acción nacionales desde esta perspectiva, con la novedad de considerarlo como un asunto transversal al resto de los ejes: aumento de la empleabilidad, mejora de la adaptabilidad y fomento del espíritu empresarial.

2000

Iniciativa EQUAL (2000-2006). En marzo de 2000, tuvo lugar la Cumbre de Lisboa y su mensaje fue muy claro: todas las personas deben poder participar en una Europa que tiene la intención de convertir su economía, basada en el conocimiento, en la más dinámica del mundo.

2001

La Comisión presenta el Quinto programa de acción para la promoción de la igualdad de oportunidades (2001-2005).

2006

Se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Tendrá como objetivo ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, y a luchar contra la discriminación por razón de sexo. Otra de las tareas del Instituto será sensibilizar a la ciudadanía de la Unión Europea sobre este tema. Está previsto que el Instituto esté operativo a más tardar el 19 de enero de 2008.

Se aprueba la Hoja de Ruta para la Igualdad entre las Mujeres y los hombres (2006- 2010).

2007

Se declara el 2007 como el "Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos: Hacia una sociedad justa".

El 13 de diciembre de 2007, los 27 Estados miembros de la UE firman el Tratado de Lisboa, que modifica los Tratados anteriores.

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:ES:HTML>

En cuanto a la estructura existente dentro de la Unión Europea hay que destacar su complejidad. Cada institución ha constituido una Comisión para la Igualdad de Oportunidades (COPEC). Estas Comisiones trabajan de forma coordinada y aúnan esfuerzos en la batalla por la supresión de las desigualdades que separan a hombres y mujeres.

En este sentido destacaríamos la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo (creada en 1979). Su principal objetivo es garantizar el derecho comunitario y el desarrollo igualitario de oportunidades y derechos para hombres y mujeres. Su contribución ha sido decisiva para la definición y el desarrollo de los derechos de las mujeres en la Unión Europea.

En segundo lugar, dentro también del Parlamento Europeo actúa la Comisión para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Entre sus funciones destacan: la de proponer las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y desarrollo de su carrera profesional, y controlar que la implementación de dichas medidas desemboque en una representación equilibrada de ambos sexos en todos los niveles de la organización administrativa de la UE, se asegure un trabajo digno y la igualdad de oportunidades en general.

Por otro lado, dentro del Parlamento Europeo, se encuentra la Unidad de Igualdad de Oportunidades que tiene como objetivos: la investigación y generación de información estadística de cara a asesorar a la Comisión de igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, Secretaría del Parlamento y restos de órganos dedicados a cuestiones relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, existen unidades dedicadas a la lucha por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, dentro de las siguientes instituciones:

#### ➤ COMISIÓN EUROPEA

- Dirección General de Empleo y Bienestar Social.
  - Unidad para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
  - Servicio de Información para las Mujeres.
  - Comité Asesor para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
  - Grupos de Expertas y Redes Europeas promovidos por la DG/ Empleo y Asuntos Sociales.
  - Observatorio Europeo de la Familia, la Situación Social y Demográfica.
- Dirección General de Desarrollo:
  - Unidad para la Mujer y el Desarrollo.
- Dirección General de Investigación.
  - Unidad para las Mujeres y la Ciencia.
- Dirección General de Relaciones Exteriores.
  - Unidad de Mujeres y Desarrollo.

#### ➤ TRIBUNAL EUROPEO DE JUSTICIA

#### ➤ CONSEJO DE EUROPA

- Comité Director para la Igualdad entre mujeres y hombres.

#### ➤ OTRAS INSTITUCIONES Y ASOCIACIONES EUROPEAS

- CONSEJO DE LAS REGIONES Y LAS MUNICIPALIDADES EUROPEAS.
  - Comité de Mujeres representantes electas de organismos locales y regionales.
  - Consejo de las Regiones y las Municipalidades Europeas.
  - Red de Mujeres representantes electas de organismos locales y regionales.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO.
- LOBBY EUROPEO DE MUJERES (EWL).
- ASOCIACIÓN DE MUJERES DE EUROPA DEL SUR (AFEM).
- ACCIÓN DIRECTA DE LAS CIUDADANAS Y LOS CIUDADANOS.



INSTITUCIONES DE LA UNION EUROPEA	
Comisión Europea DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL	<p>Unidad para la Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Entre sus principales objetivos se encuentran garantizar el cumplimiento de las directivas en materia de igualdad de oportunidades, promover la integración de las mujeres en el mercado de trabajo, así como contribuir a la mejora de su situación social e incluir el enfoque de género en otras políticas y actividades impulsadas desde la UE.</p> <p><a href="http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html">http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html</a></p>
	<p>Servicio de Información para las Mujeres</p> <p>Organismo perteneciente a la Unidad para la Igualdad de Hombres y Mujeres encargado de canalizar las consultas y peticiones de información que desde otras instituciones llegan a la Comisión en materia de igualdad de oportunidades.</p>
	<p>Comité Asesor para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</p> <p>Órgano asesor de la Comisión, tiene por finalidad esencial asistir a ésta en la formulación e implementación de medidas comunitarias dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como proveer de vías ágiles de intercambio de información que permitan a los estados miembros y demás actores implicados conocer las distintas experiencias emprendidas en la materia.</p>
	<p>Grupos de Expertas y Redes Europeas promovidos por la DG/ Empleo y Asuntos Sociales</p> <p>A raíz de los trabajos de la Comisión se han creado distintos grupos de trabajo que complementan, en áreas específicas, los avances de ésta en materia de igualdad entre mujeres y hombres:</p> <p>Grupo "Género y Derecho"</p> <p>Grupo "Género y Empleo"</p> <p>Red Europea "Familia y Trabajo"</p> <p><a href="http://www.balance-ewla.de">http://www.balance-ewla.de</a></p>
	<p>Observatorio Europeo sobre la Situación Social y la Demografía.</p> <p>El Observatorio se encarga de elaborar una visión general de la situación social y demográfica, así como notas de investigación e informes sobre políticas que se van a llevar a cabo dentro de la Unión Europea en estas materias.</p> <p><a href="http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/european_observatory_en.htm">http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/european_observatory_en.htm</a></p>

Comisión Europea DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO	Unidad para la Mujer y el Desarrollo. Es la encargada de velar para que los proyectos de cooperación al desarrollo con países ACP (África, Caribe y Pacífico) incorporen la perspectiva de género
Comisión Europea DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN	Unidad para las Mujeres y la Ciencia La Unidad de Mujeres y Ciencia, ha emprendido dos líneas de acción: a) Desarrollar un diálogo sobre la igualdad entre los sexos en relación con la presencia de las mujeres en la ciencia en los Estados miembros, a través de un forum sobre políticas. b) Desarrollar un "sistema de vigilancia sobre igualdad entre los sexos" en el V Programa Marco (VPM), buscando la promoción de investigaciones por, para y sobre mujeres.
Comisión Europea DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES EXTERIORES	Unidad de Mujeres y Desarrollo. Garantiza que las necesidades y prioridades de las mujeres sean tenidas en cuenta en las acciones de ayuda al desarrollo que la Dirección General emprende en los países de la cuenca mediterránea, América Latina, el sur y sudeste asiático y las relaciones norte-sur.
Tribunal Europeo de Justicia	El Tribunal Europeo de Justicia cuenta con más de 100 casos relativos a temas de igualdad- que han venido a reforzar los esfuerzos que desde otras instituciones se han llevado a través de medidas legislativas e iniciativas concretas.
Consejo de Europa	Comité Director para la Igualdad entre mujeres y hombres Tiene varios grupos de especialistas que trabajan en diferentes temas, organizan seminarios, talleres y conferencias sobre diversas cuestiones: protección de las mujeres y las niñas frente a la violencia., combatir el tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual, el impacto que las nuevas tecnologías de la información tienen sobre el tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual... <a href="http://www.humanrights.coe.int/equality/Fre/ComiteEgalite/ComiteEgalite.htm">http://www.humanrights.coe.int/equality/Fre/ComiteEgalite/ComiteEgalite.htm</a>
OTRAS INSTITUCIONES Y ASOCIACIONES EUROPEAS	
Consejo de las Regiones y las Municipalidades Europeas	Comité de Mujeres representantes electas de organismos locales y regionales. Promociona el papel de las representantes locales y regionales en la construcción europea, con objeto de incrementar la participación de éstas en la vida política Red de Mujeres representantes electas de organismos locales y regionales Constituida por el Comité cuenta con más de 1400 miembros de países europeos <a href="http://www.ccre.org">http://www.ccre.org</a>
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo	Tiene por objeto el control, análisis e identificación del impacto de los cambios en el seno de la sociedad <a href="http://www.eurofound.europa.eu/">http://www.eurofound.europa.eu/</a>

Lobby Europeo de Mujeres (EWL)	Tiene como objetivo: defender los intereses de las mujeres que viven en la Unión Europea incluyendo los de aquellas que procedan de colectivos marginales y minorías étnicas. <a href="http://www.womenlobby.org">http://www.womenlobby.org</a>
Asociación de Mujeres de Europa del Sur (AFEM)	Actualmente, desarrollan una gran labor en la promoción del acceso de las mujeres al proceso de toma de decisión.
Acción Directa de las ciudadanas y los ciudadanos	La defensa directa de los derechos fundamentales se puede realizar a través del envío de una queja a la Comisión Europea, se puede formular una petición al Parlamento Europeo o dirigirse a un diputado europeo, quien formulará una pregunta a la Comisión o al Consejo. <a href="http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do;jsessionid=845B84E65D80026BA4094A7FBCB5C119.node1?language=ES&amp;id=49">http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do;jsessionid=845B84E65D80026BA4094A7FBCB5C119.node1?language=ES&amp;id=49</a> <a href="http://ec.europa.eu/yourvoice/index_es.htm">http://ec.europa.eu/yourvoice/index_es.htm</a>

## 2.2. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA Y LAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS

Como ya hemos comentado, desde su creación en 1957, la Unión Europea ha mantenido un compromiso activo por la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El marco legal comunitario consagra este principio de igualdad de hombres y mujeres ante la ley y ha hecho de su cumplimiento requisito indispensable para aspirar a formar parte de la Unión.

La lucha contra estas desigualdades en el marco de la Unión Europea se ha concentrado en dos frentes:

- I. Medidas Legislativas: Su tratado constitutivo, el Tratado de Roma, consagró la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor. A partir de 1975 se adoptaron una serie de normas (reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones...) para concretar y desarrollar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de carácter fundamental dentro del Derecho Comunitario, donde además se recoge la obligatoriedad de cumplirlo por parte de cada miembro.
- II. Iniciativas: Dado que la aplicación de la normativa no puede, por sí sola, bastar para promover la igualdad de oportunidades en la vida cotidiana, la Comisión impulsa la adopción de iniciativas y programas plurianuales sucesivos, concebidos y aplicados en asociación con los Estados miembros, para promover acciones concretas destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.



Recordemos que...

Reglamento: tiene alcance general, es obligatorio en todas sus partes y directamente aplicable en cada Estado miembro. Los destinatarios (personas, Estados miembros, instituciones comunitarias) deberán acatar los reglamentos en su totalidad como "leyes comunitarias". Es directamente



aplicable en todos los Estados miembros a raíz de su publicación en el Diario Oficial de la CE.

Directiva: obliga al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que debe conseguirse. Para que los objetivos contemplados en la directiva tengan efecto para la ciudadanía es preciso sea trasladada a nuestro Ordenamiento y así el Derecho nacional se adapta a los objetivos determinados en la Directiva.

Decisión: es obligatoria en todos sus elementos para sus destinatarios. Los destinatarios de una decisión pueden ser Estados miembros o personas físicas o jurídicas. La decisión atiende a la regulación de hechos concretos en relación con destinatarios determinados.

Recomendaciones y dictámenes: no son vinculantes y no crean derechos ni obligaciones para el destinatario.

En cuanto a las medidas legislativas, a continuación recogemos las más importantes del acervo comunitario en lo que a la consecución de la igualdad real se refiere:



## IGUALDAD DE ACCESO

- **Directiva 76/207 de 9/02/1976** sobre la Igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, así como las condiciones de trabajo destinadas a eliminar toda discriminación tanto directa como indirecta en el mundo de trabajo, con inclusión de la posibilidad de acciones positivas.

Fuente:

[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=ES&numdoc=31976L0207&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=ES&numdoc=31976L0207&model=guichett)

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, 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.

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:ES:HTML>

- Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:ES:HTML>



**RETRIBUCIÓN. Igualdad de remuneración.** En su artículo 141 (119), el Tratado de Roma consagra el principio de "a igual trabajo, igual salario".

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/index.htm>

- **Directiva 75/117 de 10/02/1975 sobre el Código de conducta** que proporciona consejos prácticos a los Estados miembros sobre las medidas que pueden adoptarse para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración.

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:ES:HTML>

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Deroga a la Directiva 75/117.

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:ES:PDF>

- Directiva 97/80 de 15/12/1997 sobre la Carga de la prueba en caso de discriminación de razón de sexo, con arreglo a la cual es la parte demandada por discriminación en el trabajo la que tiene que demostrar que no se ha violado el principio de igualdad de trato.

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0006:0008:ES:PDF>

Modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13/07/1998.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:205:0066:0066:ES:PDF>

## PROTECCIÓN SOCIAL

- Directiva 79/7 de 19/12/1979 sobre Igualdad de trato en materia de seguridad social y regímenes legales.

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:ES:HTML>

- Directiva 86/378 de 24/07/1986 sobre Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social, Directiva modificada el 20 de diciembre de 1996 a raíz de las conclusiones de la sentencia Barber .

Fuente:

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10908.htm>

- Directiva 92/85 de 19/10/1992 sobre la Mejora del nivel de seguridad e higiene para las trabajadoras embarazadas, aquellas que hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia.

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:ES:HTML>

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Directiva 96/34 de 3/06/96 sobre Conciliación entre la vida familiar y la vida profesional: (basada en el acuerdo sobre la política social concluido por la UNICE, el CEEP y la CES).

Fuente:

[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=ES&numdoc=31996L0034&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=ES&numdoc=31996L0034&model=guichett)

Modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:010:0024:0024:ES:PDF>

## PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN

- **Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996**, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión. Se recomienda a los estados miembros adoptar una estrategia integrada de conjunto, destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones y a desarrollar o crear a tal efecto las medidas adecuadas, tales como, en su caso, medidas legislativas, y/o reglamentarias y/o de incentivación.

Fuente:

[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=ES&numdoc=31996H0694&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=ES&numdoc=31996H0694&model=guichett)

- **Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo de 19 de julio de 2002** relativa a la lucha contra la trata de seres humanos. El objetivo de esta Decisión marco consiste en aproximar las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros por lo que se refiere a la cooperación policial y judicial penal relativa a la lucha contra la trata de seres humanos. La Decisión se propone introducir un marco normativo común a escala europea para abordar cuestiones tales como la tipificación penal, las sanciones, las circunstancias agravantes, la competencia y la extradición.

Fuente:

<http://www.europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/l33137.htm>



Para profundizar

Fuente: <http://www.europa.eu/scadplus/leg/es/s02310.htm>

### **2.2.1. PROGRAMAS DE ACCIÓN COMUNITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Los principios de la Unión Europea que rigen su actuación en materia de género han sido desarrollados a través de Directivas, como es el caso de la Directiva 76/207/CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y condiciones laborales; de Resoluciones (Resolución del Consejo de 12-VII-82, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres), de recomendaciones como la Recomendación del Consejo de 13-XII-84, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres, y de Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades.

Todo esto queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam. En él se recoge el compromiso formal de tomar la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo horizontal llamado a integrar todas las políticas de la Comunidad.

En 1981, la Comisión Europea acordó una decisión para crear un comité consultivo a cargo de implementar y proponer acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a favorecer la comunicación permanente entre los estados miembros y las instancias interesadas de experiencias, políticas e iniciativas en este ámbito. A partir de 1983 la Comisión organizó el trabajo en cronogramas de acción comunitaria. Cinco han sido los programas elaborados hasta la actualidad: los tres primeros estaban planteados como un conjunto de acciones positivas centradas en el ámbito laboral. A partir del cuarto Plan,

se diseñan integrando la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

Desde 1982 se han puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitarios para la Igualdad entre mujeres y hombres y los resultados han sido:

 Primer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985).

Estableció las bases de una política global en materia de empleo para las mujeres. Sus objetivos se centraron en el desarrollo de la legislación en materia de igualdad de trato y la promoción de la igualdad mediante acciones positivas. Se propone revisar la legislación, sensibilizar y cambiar mentalidades, pero que ya introduce propuestas de acción positiva y medidas de revisión del régimen tributario. En cuanto al ámbito privado, se plantea ya la necesidad del reparto de responsabilidades profesionales, familiares y sociales. Se trata de un programa de corte general, sin que se incluya ni formas de evaluación ni presupuesto específico.

 Segundo Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990).

Continúa las estrategias del primer plan y profundiza en favorecer la presencia femenina en profesiones y empleos en los que tradicionalmente estaba subrepresentada. Mantiene las mismas tendencias que el primer programa, pero incorporando propuestas para la concertación entre los agentes sociales. El eje central está en el mercado de trabajo y la seguridad social, competencias europeas, pero ampliando el abanico a medidas educativas y de conciliación con la vida familiar y se acuerda también un procedimiento de evaluación.


 Tercer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995).

Persigue un incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral, reducir los obstáculos en el acceso al empleo y mejorar su calidad mediante la formación profesional, la educación, mejor gestión de recursos humanos y aplicación de acciones positivas en las empresas. Mantiene la línea de medidas en el mercado de trabajo, con otras de contenido social. Se hace especial énfasis a la "presencia" de las mujeres, es decir, la revalorización del aporte de las mujeres a la sociedad. En este caso, el programa no sólo explicita mecanismos de seguimiento y evaluación, sino que especifica la financiación. Al mismo tiempo se crean programas específicos y redes sociales propias de actuación.

 Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000).

Establece la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.

Sus objetivos son: movilizar a los agentes de la vida económica y social para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; promover la Igualdad de Oportunidades en una economía en mutación, en la educación, la formación ocupacional y el mercado de trabajo; conciliar la vida profesional y familiar de hombres y mujeres; promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones; fortalecer las condiciones del ejercicio del derecho a la igualdad

 Quinto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (2001 -2006).

Continúa con la transversalidad de la perspectiva de género. Los objetivos del programa son los siguientes: promover y difundir los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres;

mejorar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, incluida la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, así como la discriminación múltiple contra las mujeres y potenciar la capacidad de los agentes sociales para promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres, en particular fomentando el intercambio de información y buenas prácticas y el establecimiento de redes a nivel comunitario.



Hoja de ruta para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006- 2010



Para profundizar

Fuente:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006\\_0092es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0092es01.pdf)

Se trata de una iniciativa de la Comisión Europea presentada el 3 de marzo de 2006, con la que se quiere evitar las desigualdades de género mediante un Programa de 21 actividades específicas que deberán desarrollarse entre 2006 y 2010 en 6 ámbitos de acción prioritarios. El programa PROGRESS, se encargará de financiar algunas de las actividades enumeradas en la hoja de ruta, así como el Instituto de Género.

La Hoja de Ruta tiene por objetivo avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance, incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas.

Por otro lado, se definen seis áreas prioritarias (y objetivos) que puedan contribuir a facilitar su realización:

- Área 1. Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.
- Área 2. Conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
- Área 3. Misma representación en la toma de decisiones.
- Área 4. Erradicación de todas las formas de violencia de género.
- Área 5. Eliminación de los estereotipos sexistas.
- Área 6. Promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo.

Todos estos objetivos vienen acompañados de iniciativas concretas diseñadas para acortar distancias entre hombres y mujeres, que siguen siendo una gran preocupación para la UE.

La hoja de ruta comunitaria incluye también una revisión a toda la legislación europea en la materia, nuevas políticas para promover horarios flexibles de trabajo, para promover el acceso de las mujeres a sectores como la investigación y la ciencia, más coordinación con las organizaciones no gubernamentales y seguimiento a las políticas para erradicar la violencia de género y la promoción de todas estas medidas en las relaciones europeas con los países del entorno.

Para terminar, señalar que irá seguido de un informe sobre el estado de aplicación en 2008 y de una evaluación acompañada de una propuesta de seguimiento en 2010.

Área 1. Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.

- Alcanzar los objetivos de empleo de Lisboa -un 60 % la tasa de empleo femenino para 2010-.
- Eliminar la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres (las mujeres cobran un 15 % menos que los hombres).
- Aumentar el número de empresarias (las mujeres constituyen un 30 %, como media del empresariado de la UE).
- Fomentar la igualdad de género en la protección social y la lucha contra la pobreza.
- Reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario.
- Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.

Área 2. Conciliación de la vida privada y la actividad profesional

- El fomento de acuerdos laborales flexibles tanto para mujeres como para hombres.
- El aumento de los servicios de asistencia.
- La mejora de las políticas de conciliación tanto para mujeres como para hombres. Promoción del permiso de paternidad.

Área 3. Misma representación en la toma de decisiones

- Luchar contra la sub-representación de las mujeres en la política.
- Incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- Aumentar la presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología.

Área 4. Erradicación de todas las formas de violencia de género

- Lucha contra determinadas prácticas, como la mutilación genital femenina, o los matrimonios precoces o forzados.
- Luchar contra la trata de mujeres, penalizando el tráfico mediante una legislación adecuada. En este sentido, la nueva Directiva relativa a los permisos de residencia a las mujeres víctimas de tráfico sexual constituirá un instrumento para su reintegración en el mercado laboral.

Área 5. Eliminación de los estereotipos sexistas

- Animar a las jóvenes a orientarse hacia estudios no tradicionales, lo cual evita que las mujeres se hallen en las profesiones menos valoradas y remuneradas.
- Trabajar para eliminar, o al menos reducir la segregación horizontal y vertical a la que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral.
- Seguir trabajando para eliminar los estereotipos sexistas en los medios de comunicación.

Área 6. Promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo

- Los países adherentes deben transponer el acervo comunitario.
- Las candidatas y los candidatos potenciales, y los demás países, que en su caso participen en la política europea de vecindad, promoverán principios reconocidos internacionalmente, como la Declaración del Milenio para el Desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing.

Dentro de este Plan, hay que destacar la puesta en marcha del Instituto Europeo de la Igualdad de Género que tendrá como objetivos, entre otros: ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias, y luchar contra la discriminación por razones de sexo, así como sensibilizar a los ciudadanos de la Unión sobre este tema.

Además, se establece el año 2007, el Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos; en 2010, el Año europeo de lucha contra la exclusión y la pobreza.

## 2.3. LA TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”

El principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ha constituido y constituye, en la actualidad, un pilar básico de la política comunitaria y se recoge desde una doble perspectiva:

- La incorporación de la perspectiva de género.
- La puesta en marcha de acciones específicas.

La Unión Europea concede ayudas financieras para resolver problemas estructurales económicos y sociales a través de cuatro Fondos Estructurales: el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Social Europeo (FSE), la sección de Orientación del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA), y el Instrumento Financiero de Orientación Pesquera (IFOP). Atienden a la finalidad de favorecer un mayor grado de cohesión económica y social en el espacio comunitario a través de la cofinanciación de las políticas de gasto público desarrolladas por los estados-miembros en virtud de lo establecido en los artículos 158 y 160 del Tratado de la UE, dicha finalidad se persigue a través de políticas encaminadas a conseguir un mayor equilibrio entre los niveles de desarrollo de las distintas regiones y territorios.



Para profundizar

- El FEDER contribuye fundamentalmente a ayudar a las regiones menos desarrolladas, y a las que se hallan en fase de reconversión económica o que sufren dificultades estructurales.
- El FSE interviene esencialmente en el contexto de la estrategia europea de empleo.
- La sección de Orientación del FEOGA contribuye al desarrollo y al ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas mejorando la eficacia de las estructuras de producción, transformación y comercialización de los productos agropecuarios y silvícolas, así como al desarrollo de las zonas rurales.
- Por último, el IFOP es un instrumento estructural de carácter financiero que ayuda al sector pesquero.

De entre todos ellos, es el Fondo Social Europeo (FSE) el principal instrumento de la política social comunitaria. Tiene por misión apoyar las medidas de prevención y lucha contra el desempleo, desarrollar los recursos humanos y fomentar la integración social en el mercado de trabajo a fin de promover un elevado

nivel de empleo, la igualdad entre hombres y mujeres, un desarrollo sostenible y la cohesión económica y social.

En especial, el Fondo Social Europeo apoya las acciones emprendidas en virtud de la Estrategia Europea de Empleo y de las Directrices sobre el empleo.

Este fondo prevé varios ámbitos políticos claves de intervención entre los que destaca de manera importante la promoción de la igualdad de oportunidades para todas las personas en el acceso al mercado de trabajo.

La transversalización de la perspectiva de género se puede ver en los Reglamentos que regulan cada uno de estos Fondos. A continuación, presentamos los puntos en común existentes en estos Reglamentos referidos a la incorporación de la perspectiva de género:

- Se fija como objetivo la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la reducción de las desigualdades.
- Cuando se habla de partenariados, (conjunto de interlocutores designados por el gobierno que representan a la sociedad civil, incluidas las agencias de promoción de la igualdad de género e interlocutores medioambientales) se recoge que deben tener en cuenta la necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres.
- Se establece que puede existir una distribución de fondos favoreciendo las medidas que vayan a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Dentro de los Comités de Seguimiento, la participación ha de ser equilibrada.
- Los indicadores de seguimiento han de recoger estadísticas en las que se recojan los datos de las personas beneficiarias distinguiendo el sexo.
- Dentro de la evaluación ex ante (antes de la adopción o puesta en marcha de la intervención) se debe recoger las discriminaciones que sufren las mujeres, especialmente, referidas a su presencia en el mercado laboral en base a los datos estadísticos desagregados por razón de sexo.
- Los organismos de promoción de la igualdad han de ser informados.

Ahora bien, los resultados de las evaluaciones sobre la aplicación efectiva del principio de transversalidad de la perspectiva de género en los distintos programas, financiados a través de los Fondos Estructurales, pone de manifiesto que este principio se ha tenido poco en cuenta, o al menos, se ha abordado tímidamente, tratándolo como un mero trámite en la implementación de los programas. En cuanto a las causas, podemos señalar las siguientes:

- Falta de atención a las barreras que obstaculizan la participación igualitaria de mujeres y hombres a la hora de planificar las actuaciones cofinanciadas.
- Ausencia de guías específicas que hubieran podido orientar al inicio del mismo del proceso (en la fase de programación) y que habrían ayudado a diseñar las actuaciones y la implementación después, velando siempre por la aplicación de la perspectiva de género.
- Falta de previsión al diseñar la aplicación de seguimiento de Fondos 2000, la cual no contempla la desagregación de resultados por sexo.
- Falta de indicadores claros que permitieran medir de forma adecuada la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.





Para profundizar

Informe de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo de España (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) "Igualdad de Oportunidades ente mujeres y hombres en el próximo período de programación del Fondo Social Europeo"

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/politicas/guia%20igualdad%202013.pdf>

### Período de Programación 2007-2013

En este período de programación, se sigue manteniendo el doble enfoque para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y, dentro del Reglamento del Parlamento y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión (Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo, DOUE de 31 de julio de 2006) se recoge en los siguientes artículos:

Considerando 30 En el contexto de su labor en pro de la cohesión económica y social, la Comunidad, en todas las etapas de aplicación de los Fondos, tiene como objetivo eliminar las disparidades y favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, conforme a lo recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado, así como la supresión de toda discriminación basada en el sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, minusvalías, edad u orientación sexual, en todas las fases de ejecución de los Fondos.


### Artículo 14. Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación

Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.

Los Estados miembros y la Comisión tomarán todas las medidas adecuadas para evitar cualquier discriminación basada en sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, minusvalías, edad u orientación sexual en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos y, en especial, en el acceso a ellos. En particular, la accesibilidad para las personas discapacitadas constituye uno de los criterios que deben observarse al decidir operaciones cofinanciadas por los Fondos y que debe tenerse en cuenta durante las diversas etapas de ejecución de dichas operaciones.



ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) se recoge, en el siguiente artículo:

 Artículo 8. Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.  
Los Estados miembros y la Comisión fomentarán la igualdad entre hombres y mujeres y velarán para que durante las distintas fases de ejecución del programa se evite toda discriminación por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Dichas fases incluirán las fases de diseño, aplicación, seguimiento y evaluación.

En cuanto a la puesta en marcha de acciones específicas, (medidas directas a través de las cuales se pretende hacer frente de forma inmediata a problemas concretos difícilmente integrables dentro de las políticas generales. En este sentido, provocan que los cambios aunque limitados sean más rápidos y, ante todo supone un avance, en nuestro caso hacía la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres) hay que destacar que se han producido avances esenciales. A continuación, destacamos algunas de ellas:

#### Ámbito científico

Con el fin de adecuar la investigación a las necesidades de las mujeres, la Comisión considera necesario alcanzar un nivel mínimo del 40% de participación femenina en todos los niveles de aplicación y de gestión de los programas de investigación, especialmente en las becas de investigación Marie Curie, en las asambleas consultivas y en los grupos de evaluación del V Programa marco de investigación y desarrollo tecnológico.

Fuente:

<http://www.cordis.lu/improving/women/home.htm>

#### Ámbito de Justicia e Interior

El 8 de marzo de 1999 se inició la primera campaña de información a escala europea para aumentar la concienciación sobre la violencia contra las mujeres, en especial la violencia doméstica.

En el seno de esta campaña, dotada con un presupuesto de 2,5 millones de euros, y de una duración algo superior a un año, se han llevado a cabo acciones de distinta naturaleza, incluyendo la difusión, a través de todo tipo de medios, de estudios e investigaciones sobre la materia realizadas en los distintos países miembros.

Fuente:

[http://www.euowrc.org/13.institutions/2.ep/ep\\_resolution/es\\_ep.resolution.htm](http://www.euowrc.org/13.institutions/2.ep/ep_resolution/es_ep.resolution.htm)

## Programa DAPHNE

El Programa DAPHNE es un programa de acción preventiva de la Comunidad Europea para luchar contra la violencia ejercida sobre niños y niñas, adolescentes y mujeres. Durante su primera fase (2000-2003) se financiaron 303 proyectos. A mediados de 2004 tuvo lugar la convocatoria de propuestas dando inicio a la segunda fase del programa, DAPHNE II (2004-2008).

Fuente:

<http://www.europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/l33299.htm>

[http://ec.europa.eu/justice\\_home/funding/2004\\_2007/daphne/funding\\_daphne\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice_home/funding/2004_2007/daphne/funding_daphne_en.htm)

## Ámbito empleo y asuntos sociales.

La iniciativa EQUAL (2000-2006) fue una estrategia comunitaria de lucha contra la discriminación y la exclusión social en el mercado de trabajo y se basa en los siguientes pilares:

- Capacidad de inserción profesional.
- Espíritu de empresa.
- Adaptabilidad.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Continuando con la experiencia de la Iniciativa EQUAL, se ha puesto en marcha el Programa comunitario de fomento del empleo y la solidaridad social PROGRESS (2007-2013) con el cual se pretende contribuir a la consecución de los objetivos de la estrategia de Lisboa.

El programa está dividido en cinco secciones que corresponden a los cinco ámbitos de acción principales:

- Empleo.
- Protección e Integración Social.
- Condiciones de Trabajo.
- Antidiscriminación y Diversidad.
- Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El programa financia los siguientes tipos de acciones:

- Actividades de análisis.
- Actividades de aprendizaje mutuo, sensibilización y difusión.
- Apoyo a los principales agentes, es decir, a los gastos de funcionamiento de las principales redes de la UE, organización de grupos de trabajo, financiación de seminarios de formación, creación de redes, intercambio de personal.



## Programa PROGRESS

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/politicas/progress.htm>



Las cifras hablan...

El porcentaje de eurodiputadas ha pasado del 17% tras las primeras elecciones directas a la Eurocámara de 1979 al 31% en 2008.

Fuente:

[http://www.europarl.europa.eu/news/public/story\\_page/014-22623-066-03-10-902-20080229STO22577-2008-06-03-2008/default\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/014-22623-066-03-10-902-20080229STO22577-2008-06-03-2008/default_es.htm)

España dedicará en los próximos siete años cerca de 8.000 millones de euros de lo que le toca en fondos europeos a I+D+i y sociedad de la información y 4.450 millones de euros a igualdad.

Fuente:

[http://www.cinco dias.com/articulo/economia/Espana/dedicara/8000/millones/fondos/europeos/I/D/cdscdi/20070509cdscdieco\\_6/Tes/cinco dias.com](http://www.cinco dias.com/articulo/economia/Espana/dedicara/8000/millones/fondos/europeos/I/D/cdscdi/20070509cdscdieco_6/Tes/cinco dias.com)

### ***Cierre con perspectiva***

“Yo no deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre ellas mismas.”

Mary Wollstonecraft, (1759-1797), autora de “Vindicación de los derechos de la mujer”.



n de Formación . Escuela de Administración Pública  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administ  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administ  
Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
la . Comunidad Autónoma de la Región de Murcia . Co  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb



**Región de Murcia**  
Consejería de Hacienda y Administración Pública

Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad

Manual

# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Módulo 3: Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en nuestro país.



Escuela de  
Administración  
Pública

REGIÓN DE MURCIA









# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Autores: Ministerio de Igualdad y EAP de Murcia

Impresión.

Depósito Legal.

Diseño.

## **UNIDAD DIDÁCTICA 3: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LAS MUJERES EN NUESTRO PAÍS**

### **ÍNDICE**

*Para reflexionar....*

- 1. MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL.**
- 2. MUJERES Y HOMBRES, PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL.**
- 3. MUJERES Y HOMBRES ANTE EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS.**

*Cierre con perspectiva*

## **Para reflexionar...**

“Porque hay una historia que no está en la historia y que sólo se puede rescatar escuchando el susurro de las mujeres...” (Rosa Montero, periodista y autora de “Historia de Mujeres”).

## **INTRODUCCIÓN**



### COMPOSICIÓN Y DINÁMICA DE LA POBLACIÓN

Para profundizar

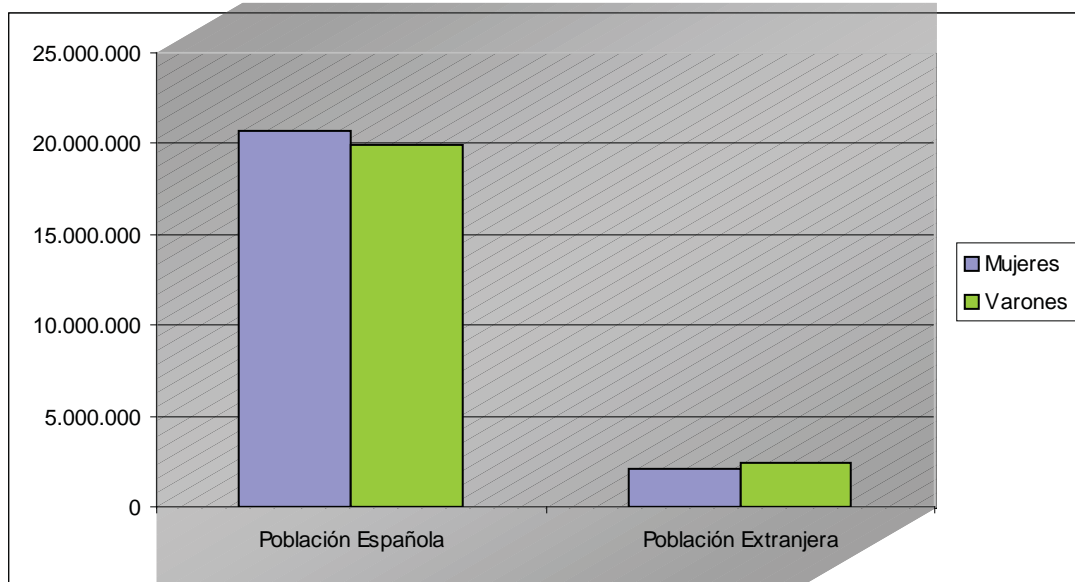
El Padrón municipal es el registro administrativo donde constan las vecinas y vecinos del municipio. Su formación, mantenimiento, revisión y custodia corresponde a los respectivos ayuntamientos y de su actualización se obtiene la Revisión del Padrón municipal con referencia al 1 de enero de cada año.

Fuente: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fe260&file=inebase&L>

En España a 1 de enero de 2007 viven 45.200.737 personas, lo que supone un aumento de 491.843 personas en relación a los datos de 1 de enero de 2006. Además, hay que señalar que el 50,58% del total son mujeres y el 49,42% son varones. Entre la población española, el 51% son mujeres y el 49% son hombres mientras que entre la población extranjera, los porcentajes se invierten, el 47% mujeres y el 53% varones.

Tabla y gráfico. Población residente en España.

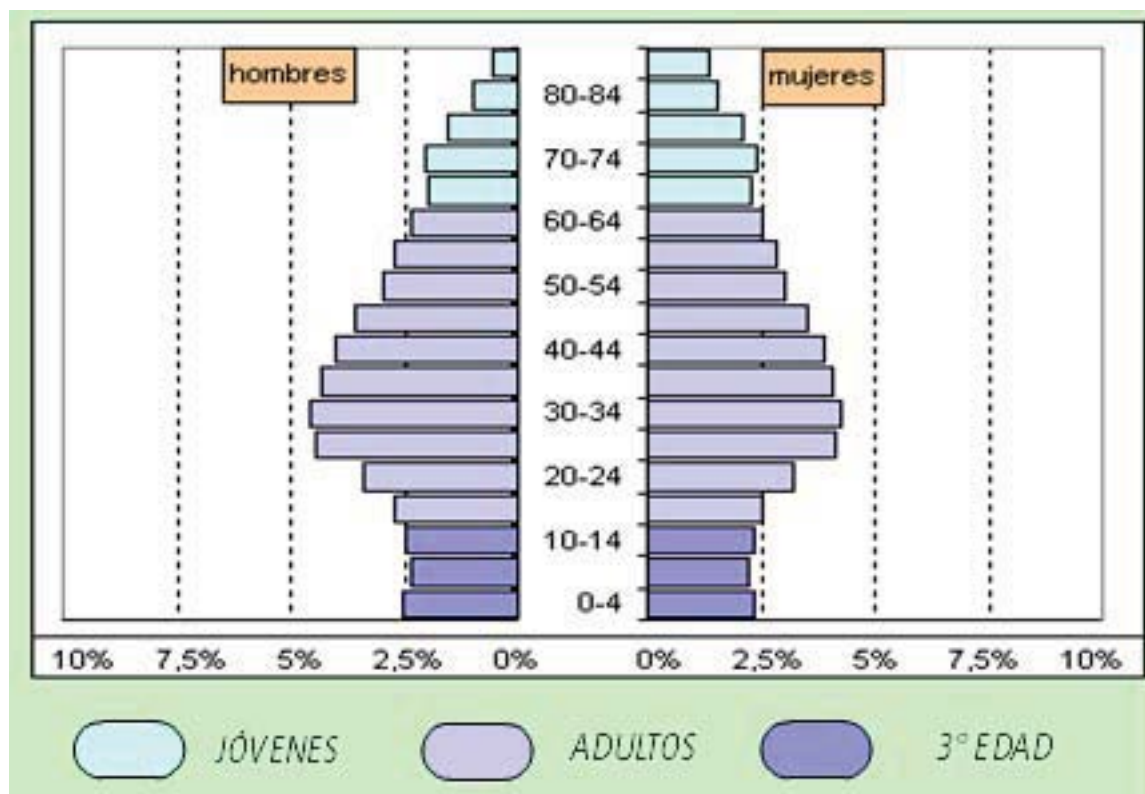
	Mujeres	Varones	Total
Población Española	20.736.906	19.944.277	40.681.183
Población Extranjera	2.123.869	2.395.685	4.519.554
Población total	22.860.775	22.339.962	45.200.737
	Mujeres/Total	Hombres/Total	
	50,58%	49,42%	



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2007)

En cuanto a la distribución de la población por grupos de edad, como ocurre en los países de nuestro entorno, el peso de las personas con una edad avanzada cada vez es más importante en la estructura demográfica, siendo el número de mujeres superior al de los hombres. De hecho, atendiendo a los datos desagregados por sexo, se observan que casi el 20% de las mujeres superaban los 65 años frente al 14% en el caso de los hombres.

## Pirámide Poblacional (Datos de Población 2006)



Fuente: Instituto de la Mujer "Mujeres en Cifras"

<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/demografia/poblacion.htm>

Asimismo, las niñas y niños nacidos dentro de los años del baby-boom (años 60, década donde empezó a despegar la economía en nuestro país después de la Guerra Civil) se encuentran en el segmento de los 25 a 45 años. Se trata de las generaciones que concentran a la mayor parte de la población.

En la base de la pirámide poblacional, la población con una edad inferior a 15 años apenas supera el 14% del total. Hay que recordar que a partir de la segunda mitad de la década de los años setenta, España se incorpora a la llamada segunda transición demográfica. Así, mientras en 1976, el promedio de hijas e hijos por mujer era de 2,8. En la actualidad, el valor se sitúa cercano al 1. (En el 2004, estaba en 1,32 hija/o por mujer).

Otro fenómeno que está cambiando la estructura demográfica de nuestro país es la inmigración, España ha dejado de ser un país emisor de inmigración para convertirse en un país de recepción de inmigración. Según los datos del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2007, el número total de personas extranjeras asciende a 4.519.554, lo que representa un 10% (en el año 2002, representaba un 4,7%). El 47% de la población inmigrante son mujeres.

Tabla: Peso de la población inmigrante en el conjunto de la población

	Mujeres	Varones	Total
Población Extranjera	2.123.869	2.395.685	4.519.554
Población total	22.860.775	22.339.962	45.200.737
% de la Población Extranjera sobre el Total	9,29%	10,72%	9,99%

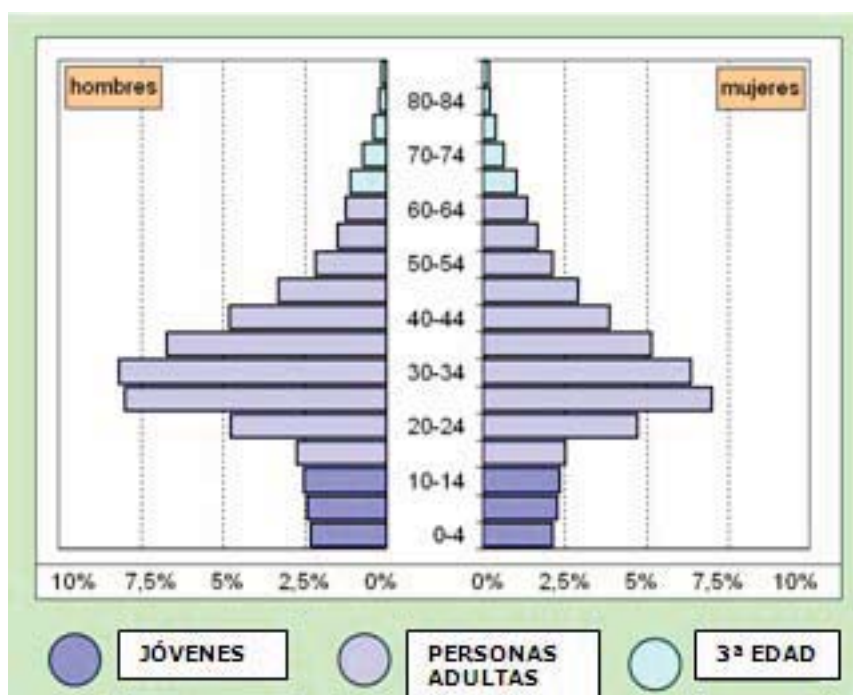
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2007)

En cuanto al análisis por grupos de edad, más del 60% se encuentra en el tramo de edad de 16 a 45 años, lo que nos indica que estos procesos migratorios tiene un componente laboral claro y, por ahora, tiene poca importancia la reagrupación familiar.

Tabla y gráfico. Población extranjera distribuida por sexo y tramos de edad.

Población Extranjera	Menos de 15 años	De 16- 44 años	De 45 - 64 años	Más de 65 años	Total
Mujeres	308.514	1.343.147	362.599	109.609	2.123.869
Hombres	328.646	1.912.831	369.620	119.234	2.395.685
%Mujeres/total	6,73%	29,72%	8,02%	2,43%	47,00%
%Hombres/total	7,27%	42,32%	8,18%	2,64%	53,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2007)



Esta diferencia entre el peso de la población femenina y masculina inmigrante está relacionada con el área geográfica de procedencia. Así, en el caso de los países europeos existe un mayor equilibrio y presenta un sesgo desfavorable para las mujeres en el caso de los países africanos y, en sentido contrario, favorable, cuando estamos ante países de Centro y Sur de América.

Población extranjera distribuida por sexo y nacionalidad.

NACIONALIDAD	Mujeres	Varones	TOTAL	Mujeres	Varones
PAÍSES EUROPEOS	902.403	993.324	1.895.727	47,60%	52,39%
UNIÓN EUROPEA (27)	803.649	904.868	1.708.517	47,04%	52,96%
PAÍSES EUROPEOS NO COMUNITARIOS	98.754	88.456	187.210	52,75%	47,25%
PAÍSES AFRICANOS	269.054	537.741	806.795	33,35%	66,65%
AMÉRICA CENTRAL	82.512	57.433	139.945	58,96%	40,79%
AMÉRICA DEL NORTE	24.415	21.193	45.608	53,53%	46,47%
AMÉRICA DEL SUR	761.687	647.098	1.408.785	54,06%	45,94%
PAÍSES ASIÁTICOS	82.545	137.298	219.843	37,55%	62,45%
PAÍSES DE OCEANÍA	1.047	1.224	2.271	46,10%	53,90%
Total	2.123.869	2.395.685	4.519.554	47,00%	53,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2007).

En último lugar, las mujeres extranjeras no se distribuyen de forma homogénea en nuestro territorio. Madrid, Cataluña, Valencia y Andalucía presentan una alta concentración. Las extranjeras comunitarias se instalan en Valencia, Andalucía, Canarias, Cataluña y Baleares mientras que las no comunitarias en Madrid y Cataluña.

Distribución de la población de las mujeres extranjeras por Comunidades Autónomas.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	POBLACION EXTRANJERA FEMENINA	PAÍSES COMUNITARIOS	PAÍSES NO COMUNITARIOS	RESTO DE PAÍSES
ANDALUCÍA	11,61%	15,19%	15,53%	8,93%
ARAGÓN	2,63%	3,17%	1,74%	2,34%
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	0,83%	0,58%	0,73%	1,00%
BALEARES (ILLES)	4,35%	5,95%	2,65%	3,43%
CANARIAS	5,74%	7,81%	3,66%	4,54%
CANTABRIA	0,64%	0,38%	1,37%	0,75%
CASTILLA Y LEÓN	2,72%	3,04%	1,45%	2,60%
CASTILLA-LA MANCHA	3,35%	4,11%	2,35%	2,93%
CATALUÑA	20,82%	13,13%	22,98%	25,75%
COMUNITAT VALENCIANA	16,11%	23,06%	23,87%	10,87%
EXTREMADURA	0,64%	0,55%	0,32%	0,72%
GALICIA	1,97%	1,48%	1,06%	2,38%
MADRID (COMUNIDAD DE)	20,16%	16,03%	14,27%	23,38%
MURCIA (REGIÓN DE)	3,94%	2,65%	4,41%	4,76%



NAVARRA (C. FORAL DE)	1,23%	0,80%	1,30%	1,51%
PAÍS VASCO	2,30%	1,36%	1,54%	2,99%
RIOJA (LA)	0,75%	0,68%	0,75%	0,80%
CEUTA	0,07%	0,01%	0,01%	0,12%
MELILLA	0,13%	0,03%	0,02%	0,20%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2007).

# 1. MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL.



Para poner en práctica...



Pregunta a las personas que tienes a tu alrededor sobre las dificultades que han tenido o tienen para incorporarse al mercado laboral. ¿Quiénes han encontrado más dificultades a la hora de conseguir un empleo, los hombres o las mujeres?



¿Conoces a alguien que en una entrevista de trabajo le hayan preguntado por su estado civil o si tiene hijas e hijos?, ¿se lo han preguntado más a mujeres o a hombres?, ¿crees que estas preguntas son necesarias o discriminatorias?



Definición.

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el INE desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (población ocupada y desempleada), así como de la población ajena al mercado laboral (inactiva). La muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que, equivalen a unas 200.000 personas.



Definiciones principales

Población activa: personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción.



Se subdividen en población ocupada y población parada o desempleada.

Población ocupada: personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial,...) en dinero o especie. También se incluye a quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.

La población ocupada se clasifica atendiendo a la situación profesional en no asalariada (empleadoras y empleadores, empresariado sin personal asalariado y trabajadoras y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y asalariada (públicos o privados).

Atendiendo a la duración de la jornada se clasifican en población ocupada a tiempo completo y a tiempo parcial. La jornada habitual semanal no puede ser inferior a 30 horas en el primer caso ni superior a 35 en el segundo.

La población ocupada asalariada se clasifica en función de la duración del contrato: indefinido y temporal. Este último caso, el fin del contrato o relación laboral se produce por medio de condiciones objetivas, tales como la expiración de un cierto plazo, la realización de una tarea determinada, etcétera.

Una importante categoría dentro de la ocupación es la de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo, definida en la XVIª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 1998). En la EPA se consideran subempleadas y subempleados por insuficiencia de horas a las personas ocupadas que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan la población ocupada a tiempo completo en la rama de actividad en la que la persona subempleada tiene su empleo principal.

Población parada o desempleada: personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Así como quienes ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.



Según el Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea, se consideran métodos activos de búsqueda, en las cuatro semanas anteriores a la entrevista, los siguientes:

- Estar en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo, cualquiera que sea la parte que haya tomado la iniciativa (la renovación de la inscripción por razones puramente administrativas no constituye un planteamiento activo).
- Estar en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, ...) con el fin de encontrar trabajo.
- Enviar una candidatura directamente a las empresas.
- Indagar a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, ....
- Anunciarse o responder a anuncios de periódicos.
- Estudiar las ofertas de empleo.
- Participar en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Buscar terrenos, locales o material.
- Realizar gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

Población inactiva: población de 16 o más años no incluida en ninguna de las categorías anteriores.

TABLA: Tasas de actividad, paro y ocupación por sexo.

	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de ocupación
Mujeres	49,73%	11,99%	43,77%
Hombres	69,32%	7,87%	63,87%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 1<sup>er</sup> Trimestre 2008.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido progresiva constituyendo uno de los cambios más importantes en la estructura de nuestra sociedad. El indicador básico para medir dicha incorporación ha sido y es la tasa de actividad femenina (el cociente entre la población que tiene un trabajo remunerado o en desempleo entre la población en edad de trabajar (16-65 años) y ha pasado del 27,7% en el año 1980 al 49,73% en el primer trimestre de 2008.

De acuerdo con los datos del primer trimestre de 2008 de la Encuesta de Población Activa, apenas hay diferencias entre las mujeres que se encuentran entre los 25 y 29 años (tasa de actividad es de un 80,6%) y 30 y 34 años (la tasa de actividad es de un 78,1%). Asimismo, actualmente la tasa de actividad de las mujeres entre 40 y 44 años es catorce puntos superior a la que existía en 1998 y duplica a la que había en el año 1980.

Tabla: Tasas de actividad por sexo y grupos de edad

	1998	2002	1 <sup>er</sup> Trimestre del 2008
Mujeres	39,5	42,72	49,73
de 16 a 19	20,25	18,18	23,27
de 20 a 24	56,67	57,02	61,01
de 25 a 54	59,93	64,95	74,06
de 55 y más años	8,18	9,26	13,22
Hombres	65,66	67,16	69,32
de 16 a 19	28,73	31,62	32,67
de 20 a 24	62,94	66,52	70,94
de 25 a 54	93,02	92,10	92,70
de 55 y más años	25,44	27,17	29,26

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Ahora bien, a pesar de la evolución positiva de la tasa de actividad femenina, ésta es inferior a la de los hombres en 20 puntos porcentuales. Por otro lado, la tasa de paro es casi el doble para las mujeres que para los hombres. En este sentido, nuestro país registra las tasas de paro más elevadas de la Unión Europea, superando la tasa femenina en 6,2 puntos a la registrada como media europea.



Consultar

Los objetivos fijados para el 2010 en la Estrategia Europea de Empleo son:

- Acercar la tasa de empleo general a un 70% de la población entre 15 y 64 años, y la de las mujeres a un 60%.
- Reducir la tasa de paro a niveles cercanos al denominado "desempleo friccional" (Se produce por las "fricciones" típicas en el Mercado, que hacen a una persona tomar la decisión de cambiar de trabajo. Consiste en el período en que una persona trabajadora no está ocupada porque ha dejado un trabajo y está buscando el siguiente (o ha decidido dejar de trabajar).

Fuente: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_esf/empl2000/invest\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_esf/empl2000/invest_es.pdf)

En un principio, podíamos pensar que la tasa de desempleo femenina está relacionada con un menor nivel formativo entre las mujeres respecto a los hombres. Sin embargo, cuando analizamos los datos sobre las tasas de paro por niveles formativos, comprobamos que, en todos los niveles, la tasa de desempleo femenino es mayor que la de los hombres. Ahora bien, las diferencias entre ambos disminuyen en el bachillerato, formación profesional y estudios universitarios.

Tabla: Tasas de paro por nivel de formación alcanzado y sexo en 2007.

Nivel de estudios alcanzados	Mujeres	Hombres
Analfabetismo	26,40	16,10
Educación primaria	15,00	9,70
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	15,20	8,10
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	10,80	6,10
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	14,10	13,00
Educación superior, excepto doctorado	6,80	4,10
Doctorado	3,60	1,00
Total	11,00	6,80



Fuente: Instituto de la Mujer. "Mujeres en cifras"

<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W60.XLS>

Por otro lado, se observa que las mujeres que estudiaron ramas relacionadas con la educación, las artes y las humanidades presentan mayores tasas de desempleo. Asimismo, tanto para mujeres como para hombres, las ramas que presentan mayores tasas de ocupación son las relacionadas con: ciencia, agricultura, mecánica, electrónica y otras de carácter técnico.

En cuanto a la tasa de ocupación, ésta se situaba en un 43% para las mujeres y un 63% para los hombres. Junto a la diferencia entre los datos, los cuales nos reiteran que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no se ha traducido en una mayor empleabilidad, debemos analizar si esta ocupación se ha producido en todos los sectores de actividad por igual o se ha concentrado en alguno y, dentro de los sectores, en qué ramas se ha concentrado dicha ocupación.

Como ocurre en la población masculina, las mujeres, prácticamente, de forma masiva se han incorporado al mercado laboral a través de un empleo por cuenta ajena (el 86,12 de las mujeres son asalariadas).

Tabla: Población ocupada por sexo y situación profesional. (Datos expresados en porcentaje)

	Mujeres	Hombres
Personas trabajadoras por cuenta propia: total	13,18%	20,63%
Empleador/Empleadora	3,25%	7,18%
Empresario/Empresaria sin personal asalariado o trabajadores y/o trabajadoras independientes	8,20%	12,43%
Miembro de cooperativa	0,24%	0,40%
Ayuda familiar	1,50%	0,63%
Personas asalariadas: total	86,79%	79,33%
Personas asalariadas del sector público	18,13%	11,47%
Personas asalariadas del sector privado	68,66%	67,86%
Otra situación profesional	0,03%	0,04%



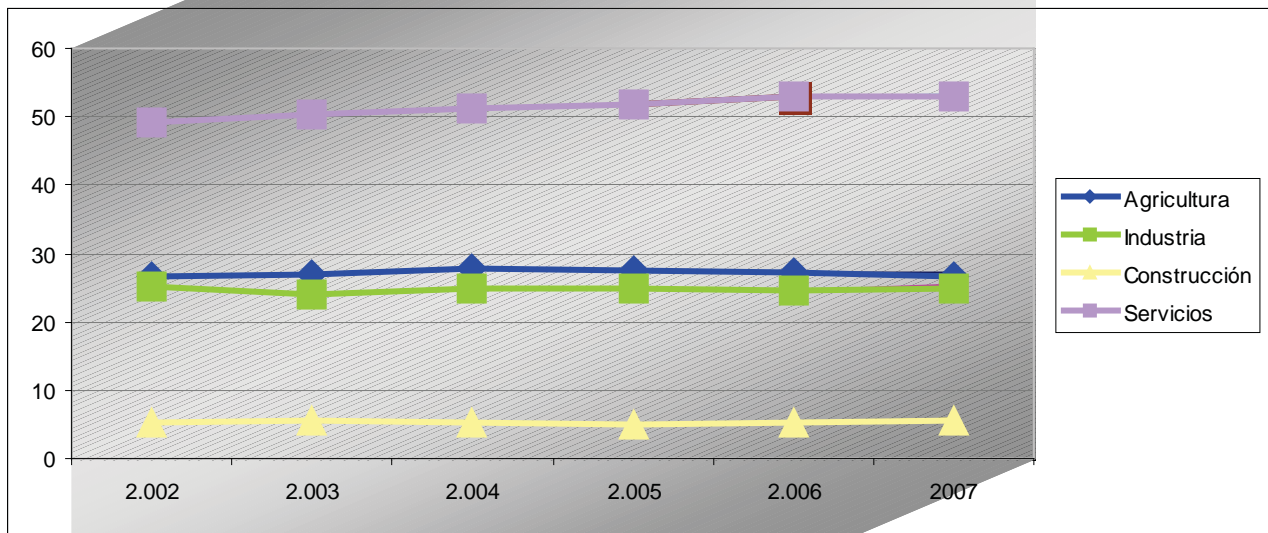
Fuente: Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion\\_ocupada.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion_ocupada.htm)

En relación a los sectores, en efecto, es en el sector servicios donde las mujeres encuentran más opciones para emplearse. El porcentaje de ocupación ronda el 53%. Dentro de este sector, las mujeres se concentran en algunas ramas de actividad: educación (el 65,01% de las personas que trabajan en esta rama son mujeres), sanidad y veterinaria (el 76,50%), hostelería (55,00%) servicios sociales (50,81%) y, por supuesto, servicio doméstico (91,80%). Es decir, en actividades en las que se reproducen los roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres y que, como hemos visto, están relacionados con el desarrollo del trabajo reproductivo y trabajo doméstico.

Tabla y gráfico: Población femenina ocupada en los distintos sectores económicos. (Expresado en porcentaje)

	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2007
Sectores Económicos	38,00	38,79	39,43	40,20	40,85	41,04
Agricultura	26,71	27,00	27,76	27,65	27,19	26,55
Industria	25,10	23,89	24,76	25,02	24,68	24,97
Construcción	5,40	5,46	5,30	4,92	5,39	5,66
Servicios	49,06	50,32	51,30	51,95	52,97	53,02



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras"  
[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion\\_ocupada.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion_ocupada.htm)

Población ocupada en las distintas ramas de actividad por sexo en el año 2007.

	Mujeres	Hombres	%Mujeres/ Total
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	240,7	632,6	27,6%
Pesca	9,65	42,5	18,05%
Industrias extractivas	6,5	53,6	10,8%
Industrias manufactureras	791,5	2.298,3	25,6%
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	22,4	89,5	20%
Construcción	152,6	2.544,7	5,7%
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	1.533,95	1.594,6	49%
Hostelería	798,2	652,4	55%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	269,9	907,2	22,9%
Intermediación financiera	233,1	266,9	46,6%
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	1.009,2	997,9	50,2%

Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	494,1	744,2	39,9%
Educación	724,2	388,1	65,1%
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	940,5	288,7	76,5%
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	434,7	411,5	51,3%
Actividades de los hogares	706,6	63,3	91,8%

Fuente: INE. Boletín Informativo de la Encuesta de Población Activa.

Una vez analizado el empleo femenino en los distintos sectores económicos, pasamos a examinar las diferencias en cuanto a los puestos de trabajo que desarrollan mujeres y hombres. Respecto a esta cuestión, el 56,21% de la mano de obra que está llevando a cabo trabajos no cualificados son mujeres. El 64,27%, de los empleos en el sector servicios (restauración y atención personal) son ocupados por mujeres así como el 65,89% de los puestos de trabajo administrativos.

Los hombres ocupan los puestos de trabajo considerados cualificados en las industrias manufactureras, construcción y minería alcanzando casi un 95%.

Población ocupada en los Grupos de Ocupación por sexo (Datos expresados en porcentaje). Año 2007.

GRUPOS DE OCUPACIÓN.	Mujeres	Hombres	Mujeres/Total Pobl. Ocupada
1. Dirección de las empresas y de la administración pública	5,78%	8,56%	32,03%
2. Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	15,86%	9,92%	52,74%
3. Técnicos/as y profesionales de apoyo	12,88%	11,20%	44,53%
4. Empleados/as de tipo administrativo	14,73%	5,45%	65,36%
5. Trabajadores/as de servicios de restauración, personales, protección y vendedor/a de comercio	23,89%	9,50%	63,71%
6. Trabajadores/as cualificados/as en agricultura y pesca	1,33%	3,27%	22,15%
7. Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores/as	2,48%	26,28%	6,18%
8. Operadores/as de instalaciones y maquinaria; montadores/as	2,99%	13,60%	13,33%
9. Trabajadores/as no cualificados/as	19,93%	11,53%	54,67%
10. Fuerzas armadas	0,10%	0,66%	9,85%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa 2007

Tabla: Evolución de la presencia de las mujeres en los Grupos de Ocupación (Expresado en porcentaje).



	1998	2002	2007
Dirección de las empresas y de la administración pública	31,10	29,96	31,80
Técnicas profesionales científicas e intelectuales	48,18	50,00	53,34
Técnicas y profesionales de apoyo	36,58	42,83	44,50
Empleadas de tipo administrativo	57,46	61,18	65,89
Trabajadoras de servicios de restauración, personales, de protección y vendedoras	56,24	60,45	64,27
Trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca	23,57	24,64	21,83
Artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras)	7,50	6,59	6,02
Operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras	13,94	14,26	13,36
Trabajadoras no cualificadas	44,67	49,40	56,21
Fuerzas armadas	1,05	7,72	10,47



Fuente: Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion\\_ocupada.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion_ocupada.htm)

En el lado opuesto, sólo el **31,80%** de los puestos de dirección, tanto el ámbito empresarial, como en la Administración Pública, están ocupados por mujeres. Por tanto, podemos concluir que las mujeres se enfrentan a mayores obstáculos tanto en la incorporación al mercado laboral como, una vez ya incorporadas, en los procesos de promoción dentro de las empresas.

De hecho, el 30,99% de las mujeres ocupan puestos de dirección al frente de una empresa con 10 o más trabajadoras y/o trabajadores, aunque sube en la gerencia de empresas con menos de 10 personas asalariadas alcanzando el 45,26%.

Tabla: Participación de las mujeres en los puestos de dirección. (Datos expresados en porcentajes).

DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	23,75%
DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS DE 10 O MÁS ASALARIADAS/OS	2,66%
Poder ejecutivo y legislativo de la admón. Pública, dirección de organizaciones	21,09%
Dirección de empresas con 10 o más trabajadoras/es	30,99%
GERENCIA DE EMPRESAS CON MENOS DE 10 TRABAJADORAS/ES	11,37%
De comercio	7,65%
De hostelería	11,99%
De otras empresas	45,26%
GERENCIA DE EMPRESAS SIN ASALARIADAS/OS	27,89%
De comercio	10,42%
De hostelería	6,94%
De otras empresas	23,75%



Fuente: Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras"

<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/profesiones.htm>

Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas que forman parte del IBEX 35.

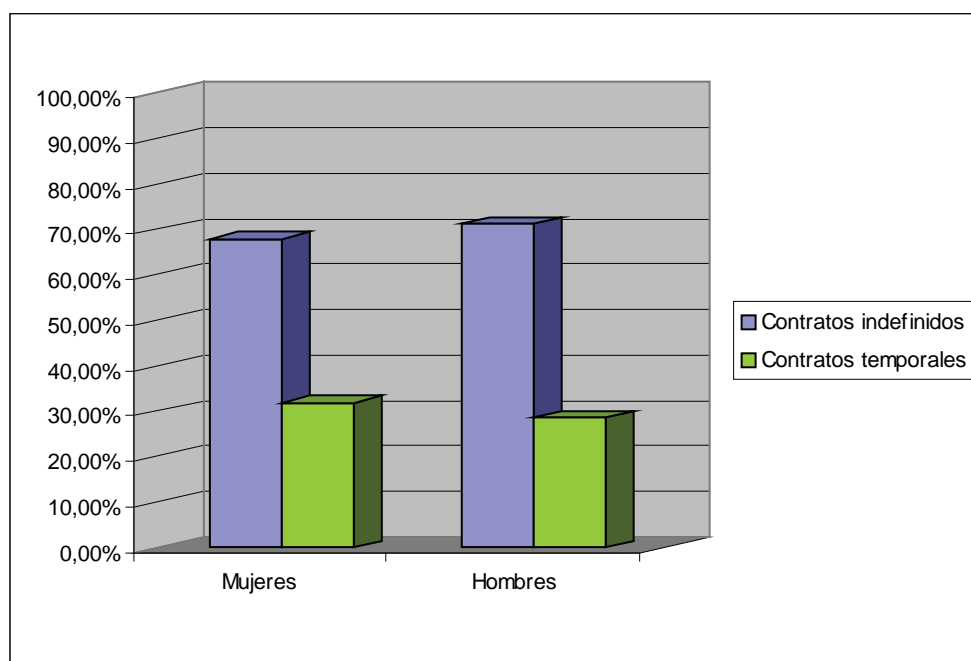
	Ambos sexos	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Presidentas/es	35	1	2,86%
Vicepresidentas/es	41	1	2,44%
Consejeras/os	379	14	3,69%
Consejera/o	8	0	0%
Secretaria/o			

Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en Cifras 2007.

En cuanto a la precariedad laboral, los datos sobre contratación temporal y contratos a tiempo parcial revelan que el 31,99% de las mujeres ocupadas tienen un contrato laboral temporal, frente al 28,72% de los hombres. Asimismo, de este 31,99%, el 12,75% son mujeres jóvenes (menores de 30 años) las que están contratadas temporalmente.

Tabla y gráfico: Tipos de contratos por temporalidad y sexo.

	Mujeres	Hombres
Contratos indefinidos	68,01%	71,28%
Contratos temporales	31,99%	28,72%



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Primer trimestre de 2008

Tipos de contratos por temporalidad, edad y sexo.

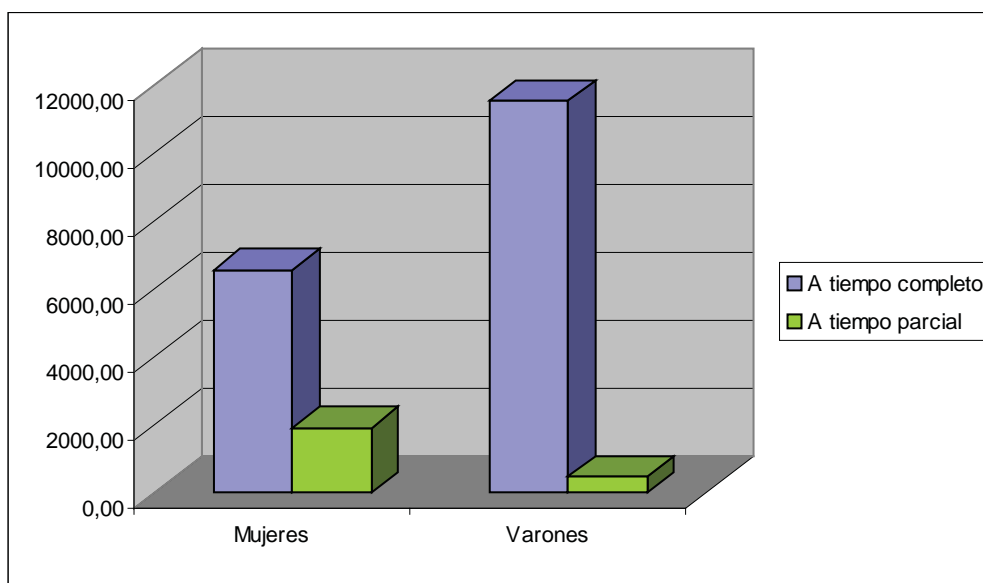
	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 16 a 29 años	13,41%	12,37%	12,75%	11,90%
De 30 a 39 años	21,90%	22,14%	9,92%	9,05%
De 40 a 49 años	18,92%	19,54%	6,41%	5,21%
De 50 a 59 años	11,51%	13,83%	2,46%	2,17%
De 60 a 69 años	2,24%	3,34%	0,42%	0,38%
De 70 y más años	0,04%	0,07%	0,02%	0,01%
<b>Total</b>	<b>68,01%</b>	<b>71,28%</b>	<b>31,99%</b>	<b>28,72%</b>

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Primer trimestre de 2008

En lo referente a los contratos a tiempo parcial, el 80,45% de los empleos a tiempo parcial son realizados por mujeres. Esto supone que casi un cuarto de la población femenina ocupada tiene un trabajo remunerado a tiempo parcial.

Tabla y gráfico: Peso de los contratos a tiempo parcial en la población ocupada femenina.

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	%Mujeres tiempo parcial/ Mujeres ocupadas
Mujeres	6.561,00	1.916,30	8.477,30	22,61%
Hombres	11.526,80	465,80	11.992,60	3,88%
<b>Total</b>	<b>18.087,80</b>	<b>2.382,10</b>	<b>20.469,90</b>	<b>11,64%</b>
<b>% mujeres/total</b>	<b>36,27%</b>	<b>80,45%</b>	<b>41,41%</b>	





Fuente: Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras" 2007

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion\\_ocupada.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion_ocupada.htm)

La realización de contratos a tiempo parcial es superior entre las mujeres ya que es una estrategia necesaria para compatibilizar la jornada laboral con sus responsabilidades familiares. Ésta es una necesidad que tiene su origen en la ausencia de corresponsabilidad y la asignación social de roles de género que estereotipan en obligaciones que atribuyen sólo a las mujeres las responsabilidades en el ámbito familiar respecto al cuidado de familiares dependientes. Tal y como se puede ver en la siguiente tabla, el 33,13% de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial para responder al cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares frente al 3,86% de los hombres.

Tabla: Población femenina ocupada a tiempo parcial y motivo de la jornada a tiempo parcial.

	Mujeres	Hombres
Seguir cursos de enseñanza o formación	8,15%	26,96%
Enfermedad o incapacidad propia	1,11%	3,95%
Cuidado de niños/as o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	17,88%	1,03%
Otras obligaciones familiares o personales	15,25%	2,83%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	31,15%	30,03%
No querer trabajo de jornada completa	13,66%	10,38%
Otros motivos	12,33%	24,35%
No sabe el motivo	0,47%	0,51%



Fuente: Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras" 2007

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion\\_ocupada.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion_ocupada.htm)

Contratos a tiempo parcial por tipo, rama de actividad, sector económico y sexo (Datos expresados en porcentajes).

	Mujeres		Hombres	
	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial
TOTAL	76,9	23,1	95,9	4,1
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	80,6	19,4	94,7	5,3
B Industrias extractivas	91,3	8,7	99,1	0,9
C Industria manufacturera	88,1	11,9	98,3	1,7
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	86,3	13,7	99,1	0,9
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	86,1	13,9	96,6	3,4
F Construcción	78,4	21,6	98,6	1,4
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	77	23	94,9	5,1
H Transporte y almacenamiento	79,8	20,2	96,4	3,6
I Hostelería	74,3	25,7	91	9
J Información y comunicaciones	86	14	94,3	5,7
K Actividades financieras y de seguros	88,9	11,1	98,2	1,8
L Actividades inmobiliarias	76,9	23,1	92,6	7,4
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	82,5	17,5	94,3	5,7
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	60	40	92,2	7,8
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	91,7	8,3	98,5	1,5
P Educación	76,8	23,2	87,5	12,5
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	86,3	13,7	93,9	6,1
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	63,9	36,1	78,3	21,7

S Otros servicios	79,5	20,5	92,9	7,1
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	46	54	84,1	15,9
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	100	..	100	..

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Primer Trimestre de 2008.

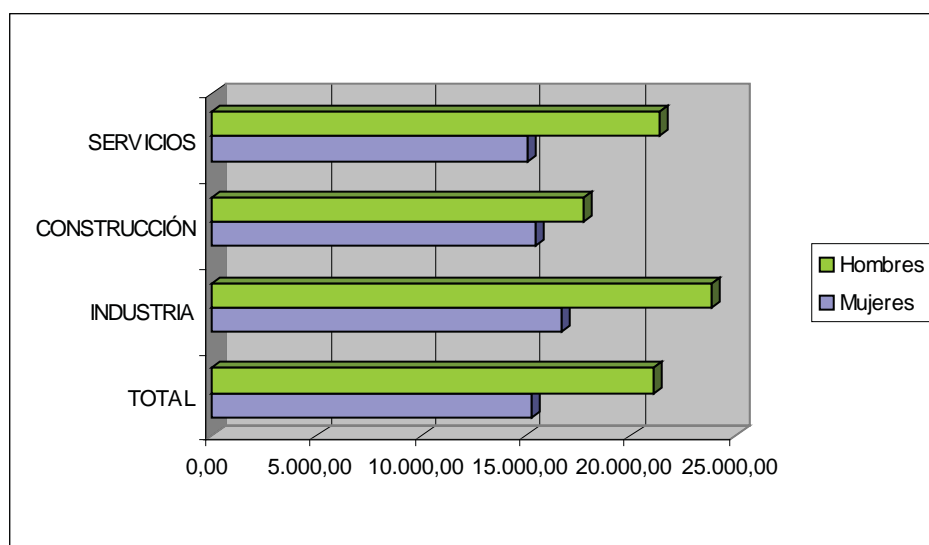
La precariedad laboral está relacionada con la temporalidad en la contratación y los contratos a tiempo parcial ya que, este tipo de contratos, determinan el nivel de independencia económica de la persona, limitando las decisiones en el presente y en el futuro.

En relación a la independencia económica, hay que indicar que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son evidentes. Independientemente de la actividad económica, las mujeres tienen un salario inferior, en términos globales, se sitúa cerca del 30% de media.

Por otro lado, cuando analizamos las diferencias salariales en los distintos sectores económicos, dichas diferencias se mantienen pero es el sector servicios, donde la presencia de las mujeres es mayor, donde estas diferencias superan la media.

Tabla y gráfico: Sueldos medios por sector de producción y sexo.

	TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
AMBOS SEXOS	18.676,92	21.998,40	17.568,66	18.071,07
Mujeres	21.093,92	23.913,66	17.765,14	21.387,29
Hombres	15.294,83	16.675,05	15.484,32	15.111,28
BRECHA SALARIAL	72,51%	69,73%	87,16%	70,66%



Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2005

En cuanto a las categorías profesionales, las diferencias salariales se mantienen en las distintas categorías.

Tabla: Salarios medios por categorías profesionales y sexo.

	Mujeres	Varones	% diferencia de sueldos de las mujeres tomando como base el de los hombres.
TOTAL	15.294,83	21.093,92	72,51%
A. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más personas asalariadas	41.137,78	63.967,88	64,31%
B. Gerencia de empresas con menos de 10 personas asalariadas	..	45.792,99	
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	26.732,98	35.929,51	74,40%
E. Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	23.058,83	29.843,47	77,27%
F. Personal técnico profesional de apoyo	20.837,17	29.377,37	70,93%
G. Personal empleado de tipo administrativo	14.701,14	20.800,97	70,68%
H. Personas trabajadoras de los servicios de restauración y de servicios personales	11.777,84	15.748,03	74,79%
J. Personas trabajadoras de los servicios de protección y seguridad	..	18.838,11	
K. Personal dependiente de comercio y asimilados	11.707,67	15.360,08	76,22%
L. Personas trabajadoras cualificadas en la agricultura y en la pesca	..	15.234,76	
M. Personas trabajadoras cualificadas de la construcción, excepto los operadores de máquinas	14.543,77	17.763,41	81,87%
N. Personas trabajadoras cualificadas de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	16.745,50	20.658,88	81,06%
P. Personas trabajadoras cualificadas de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	12.293,27	16.564,18	74,22%
Q. Personal operador de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montajes y ensamblajes	13.345,86	20.320,10	65,68%
R. Personal conductor y operador de maquinaria móvil	12.998,93	16.972,85	76,59%
S. Personas trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes)	10.761,02	15.246,07	70,58%
T. Peones y peonas de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	11.856,36	14.613,78	81,13%

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2005

Atendiendo al tipo de jornada, las diferencias salariales entre hombres y mujeres parecen disminuir levemente aunque las mujeres siguen cobrando un 20% menos.

TABLA. Sueldos medios por tipo de jornada y sexo.

	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
Mujeres	15.294,83	17.947,81	8.846,38
Varones	21.093,92	22.061,70	10.963,23
% diferencia de sueldos de las mujeres tomando como base el de los hombres.	72,51%	81,35%	80,69%


Fuente: INE. Encuesta anual de Estructura Salarial. 2005

Si se establecen comparaciones en función del tipo de contrato, las diferencias salariales entre un contrato indefinido y temporal, van del 37,50% en el caso de las mujeres hasta el 38,10% en el caso de los hombres. Ahora bien, una mujer con contrato indefinido cobra 7.729,97 euros menos al año que un hombre con el mismo tipo de contrato (un 31,20%).

TABLA Sueldos medios por tipo de jornadas y sexo.

	Total	Indefinido	Duración determinada	Diferencia salarial entre contratos indefinidos y temporales
Mujeres	15.294,83	17.043,85	12.355,97	72,50%
Hombres	21.093,92	24.773,82	15.333,82	61,90%
% diferencia de sueldos de las mujeres tomando como base el de los hombres.	72,51%	68,80%	80,58%	

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2005

 Medidas que se han puesto en marcha en los últimos años para fomentar la empleabilidad de las mujeres y, por otro lado, para eliminar la precariedad de los empleos.

El 8 de julio de 2004 el Gobierno español, las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, firmaron el documento "Competitividad, empleo estable y cohesión social. Declaración para el Diálogo Social 2004". En dicho acuerdo las partes constataron que el mercado de trabajo español tenía un doble problema, el insuficiente volumen de empleo y un alto nivel de temporalidad.

Casi dos años después, el gobierno y los/as agentes sociales suscribieron el 9 de mayo, el "Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo". Dicho texto acordó la modificación de la normativa laboral, y es por ello que los y las firmantes encomendaron al Gobierno (Disposición Final 1ª) "la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución, con la mayor urgencia posible, a las medidas incluidas en este Acuerdo", habiéndose comprometido el Gobierno a presentar un Real Decreto-Ley para posibilitar que la mayor parte de los contenidos del Acuerdo entraran en vigor a partir del 1 de julio.



De acuerdo con tales previsiones, se dictó el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, y que según puede leerse en su preámbulo “recoge con fidelidad los criterios y propuestas que han expresado los interlocutores e interlocutoras sociales firmantes del Acuerdo, como garantía de la efectividad de la nueva regulación”. El texto fue convalidado por el Congreso de los Diputados el 29 de junio y al mismo tiempo se acordó su tramitación como proyecto de ley. El texto finalmente aprobado, después de la tramitación parlamentaria es la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, que introduce pocas modificaciones sobre el Real Decreto-Ley, destacando las mejoras incorporadas a la protección del colectivo de personas con discapacidad.

A modo de síntesis, se pretende conseguir tres grandes objetivos: el incremento de la contratación estable o indefinida, tanto la inicial como la derivada de conversión de un contrato temporal; la limitación de la contratación de duración determinada, estableciéndose un tope tanto temporal como cuantitativo de los contratos que pueden formalizarse con un mismo trabajador o trabajadora en un mismo puesto de trabajo, con independencia de que dichas contrataciones sean efectuadas directamente por la empresa receptora de los servicios o por medio de una empresa de trabajo temporal (ETT); la mejora de la protección por desempleo para colectivos que son susceptibles de merecer especial protección, una mayor protección a cargo del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), y una reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social tanto en los contratos indefinidos como en los de duración determinada que formalizan las ETTs.



A fecha 30 de abril de 2007, el volumen total de contratos bonificados ha sido 988.320, de los que son indefinidos 960.362, equivalentes al 97,17% del total, y 27.958 temporales, que supone el 2,83% de dicho total.

En cuanto a los colectivos más importantes de la reforma, excluyendo los contratos acogidos al Plan Extraordinario, las mujeres han sido las principales beneficiarias, ya que se han realizado 132.631 contratos de mujeres (13,42%) que incluye a desempleadas; a contratadas en los 24 meses siguientes al parto y a contratadas después de 5 años de inactividad.

Le siguen los contratos bonificados realizados a jóvenes varones entre 16 y 30 años, que han sido 92.332 (9,34%); los de mayores de 45 años, 68.119 (6,89%); 38.550 a personas con discapacidad (3,90%); 8.853 a otros colectivos (0,90%).

Por último, se han realizado 647.835 de distintos tipos de conversiones a contratos indefinidos (65,55%), que integran los realizados en el Plan Extraordinario, los de personas con discapacidad, las mujeres reincorporadas y las conversiones de contratos formativos, de relevo y sustitución.

Ley 43/2006, del 29 diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/30/pdfs/A46586-46600.pdf>



Las cifras hablan...

En España, la tasa de actividad femenina ha pasado de 27,7% en el año 1980 al 49,73% en el primer trimestre de 2008.

La tasa de paro femenina (11,99%) casi duplica a la masculina (7,87%).

El 65,01% de las personas que trabajan en educación son mujeres, el 76,50% en el caso de sanidad y el 91,80% en la rama de servicio doméstico.

El 80,45% de los contratos a tiempo parcial son realizados por mujeres.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres se ha incrementado en el último año: si en 2005 las mujeres ganaban de media 5.521 euros menos que los hombres, en 2006 la diferencia se incrementa, situándose en 5.817 euros, según datos de la estadística "Mercado de trabajo y pensiones 2006" elaborada por la Agencia Tributaria.

Desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral del 2006, hasta el 30 de Abril de 2007 el 13,42% de los contratos acogidos al Plan Extraordinario se han realizado a mujeres.

## 2. MUJERES Y HOMBRES, PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL



Para poner en práctica...



En tu opinión, ¿crees que una mayor participación de las mujeres en los órganos de decisión política influye de alguna manera en la elaboración de las políticas públicas?

Un aumento de la participación en los órganos de decisión dentro de las organizaciones de ámbito empresarial, sindical, y social ¿respondería al papel que están desarrollando actualmente las mujeres en nuestra sociedad?, ¿nos permitiría avanzar más rápidamente en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Informe



Para la realización de este epígrafe vamos a basarnos en el Informe sobre "Las Mujeres y la Toma de Decisión" elaborado por la Asociación de Mujeres Juristas Themis (2004)

Fuente: <http://www.mujeresjuristasthemis.org/container.php?seccion=intro>



Como hemos visto, la Plataforma de Acción de Beijing recogía el concepto de igualdad en la toma de decisiones relacionándolo con la representación equilibrada de las mujeres en el poder legislativo, ejecutivo y judicial. Recordemos, la participación de uno u otro sexo no podrá ser inferior al 40% ni superior al 60%. Estos porcentajes nos van a ayudar en este apartado a determinar cuál es la posición que ocupa España en

cuanto a participación de las mujeres en los órganos de toma de decisión.

De acuerdo con Montesquieu y su obra "Del Espíritu de las Leyes" (1748) existe una división de los Poderes del Estado. Concretamente, se pueden distinguir tres poderes: el poder legislativo, el ejecutivo y el judicial.

Cada uno de estos poderes tiene una función, así el legislativo, se ha de encargarse de elaborar las leyes, el ejecutivo de desarrollar dichas leyes y llevarlas a la práctica y el judicial, finalmente, velará para que las leyes se cumplan. Cada uno de estos poderes, además tienen diferente titularidad, respectivamente, dicha titularidad recae en el Parlamento o Congreso, en el Gobierno y en los Tribunales Jurisdiccionales.

A estos tres poderes habría que añadir, en la era de la globalización, el cuarto poder, que reside en los medios de comunicación.

## **2.1. PODER LEGISLATIVO**

A nivel europeo, hay que decir que las mujeres en el Parlamento Europeo, a pesar del progreso en esta última década siguen estando infrarrepresentadas.

Los Diputados y las Diputadas europeas se eligen por sufragio directo según un sistema electoral proporcional, ya en un marco regional (Italia, Reino Unido y Bélgica, en particular), nacional (Francia, España, Austria, Dinamarca, Luxemburgo, etc.) o mixto (Alemania).

El Parlamento Europeo actual está compuesto por 785 eurodiputados y eurodiputadas, representantes de los 27 estados miembros, de los cuales 547 son hombres y 238 son mujeres (el 30,45%).

La incorporación de Bulgaria y Rumania a la Unión Europea, apenas ha hecho variar el porcentaje de mujeres en la Cámara, que en diciembre de 2006 era de un 31% y que con los miembros recién llegados desciende a un 30,45%.

En octubre de 2004, Francia era el país de la UE con más eurodiputadas en el Parlamento Europeo. El país galo aportaba 33 de un total de 221 mujeres que integraban la Cámara. Le seguía muy de cerca Alemania con 31 eurodiputadas. De los 54 eurodiputados españoles, 18 (el 33,3%) son mujeres.



Noticia del Parlamento Europeo

Fuente: [http://www.europarl.europa.eu/news/public/story\\_page/014-22623-066-03-10-902-20080229STO22577-2008-06-03-2008/default\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/014-22623-066-03-10-902-20080229STO22577-2008-06-03-2008/default_es.htm)


Resolución del Parlamento Europeo

"Resolución del Parlamento Europeo sobre las elecciones de 2004: Cómo garantizar una representación equilibrada para mujeres y hombres (2003/2108(INI))"

Fuente: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2003-0472+0+DOC+XML+V0//ES>

En el caso de España, a pesar de la evolución que se ha experimentado en el Congreso y en el Senado

no se ha alcanzado la paridad en ninguna de las dos cámaras. En este sentido, la reciente aprobación de Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres) ha supuesto una apuesta definitiva al recoger la disposición obligatoria de que los partidos políticos tienen que presentar listas de composición equilibrada a todos los comicios electorales, pero a pesar de todo ello, no se ha conseguido que la representación real en ambas cámaras sea paritaria, suponiendo tan sólo un ascenso de presencia femenina de 29 centésimas en el caso del Congreso y un 3,15 en el Senado.

 Disposición Adicional Segunda de la Ley 3/2007. Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

- Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.
3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.
4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.

- Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

Lo previsto en el artículo 44 bis de esta Ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.

- Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

Lo previsto en el artículo 44 bis de esta Ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las

islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.

- Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título I de esta Ley Orgánica:

1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.

- Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.

Tabla: Presencia femenina en el Congreso y Senado en las distintas legislaturas.

	Legislatura							
	1982-1986	1986-1989	1989-1993	1993-1996	1996-2000	2000-2004	2004-2008	2008-2012
Congreso	4,57	6,29	12,86	15,71	22,00	28,29	36,00	36,29
Socialista	6,93	7,07	17,14	17,61	27,66	36,80	46,30	43,20
Popular	0,95	5,95	10,38	14,89	14,29	25,14	28,38	28,87
IU-ICV			11,11	22,22	33,33	25,00	40,00	
Catalán-CiU	0	5,56	5,56	5,88	25,00	13,33	10,00	40,00
Vasco-PNV	12,50	0	0	0,00	20,00	28,57	14,29	0,00
Coalición Canaria				0,00	0,00	25,00	20,00	
ERC							12,50	
Mixto	0		0	20,00	40,00	0	60,00	75,00
CDS	0	0	0					
ERC-IU-ICV-BNG								14,29
Otros		20,00	25,00		100,00			
Senado	4,35	5,56	10,76	12,50	14,06	24,32	25,10	28,24
Socialista	6,37	8,05	14,06	17,95	10,53	17,39	27,08	29,00
Popular	1,47	3,13	7,78	9,43	22,92	30,87	24,60	29,17
CiU		0	9,09	0	0	0	16,67	28,57
Vasco-PNV		0	0	0	0	25,00	28,57	25,00
Coalición Canaria				0		16,67	0,00	
PSC - ERC - ICV-EUA							25,00	31,25
Mixto		0	11,11	14,29	0	0	25,00	0,00
CDS			0					0,00
Otros	0					18,18		



Fuente: Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/poder\\_legislativo.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/poder_legislativo.htm)

Respecto a los Parlamentos de las Comunidades Autónomas, el porcentaje de mujeres se ha multiplicado por ocho desde 1983 hasta la actualidad. Gracias, en gran parte, al incremento experimentado en algunas Cámaras como las de Canarias, Castilla La Mancha, Castilla León, Cantabria, Extremadura, Madrid o País Vasco.

Tabla: Presencia femenina en los Parlamentos autonómicos.

	1.983	1994	2004	2007
% MUJERES	5,62	15,50	35,97	41,11
ANDALUCIA	4,59	22,00	39,45	39,45
ARAGON	6,06	7,46	31,34	35,82
ASTURIAS	8,89	20,00	31,11	33,33
BALEARES	5,56	16,90	37,50	49,15
CANARIAS	1,67	6,67	35,00	40,00
CANTABRIA	8,57	7,70	41,03	40,48
CASTILLA-LEÓN	3,57	9,52	36,00	43,37
CASTILLA-LA MANCHA	2,27	19,15	53,19	53,19
CATALUNA	5,10	12,60	29,63	36,30
EXTREMADURA	4,62	16,39	36,92	40,00
GALICIA	1,41	13,33	33,33	33,33
MADRID	12,77	23,76	37,84	42,50
MURCIA	4,65	11,11	31,11	39,13
NAVARRA	2,00	14,00	32,00	38,00
LA RIOJA	11,43	21,20	39,39	39,39
C. VALENCIANA	6,74	13,48	41,57	45,45
PAIS VASCO	6,70	24,00	34,67	52,00
CEUTA			33,33	40,00
MELILLA			30,77	40,00



Fuente: Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/poder\\_legislativo.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/poder_legislativo.htm)

### 2.1.1. GOBIERNO

En la VIII legislatura es la primera vez, en la democracia española, que se cuenta con un gobierno de composición casi paritaria, de modo que ocho mujeres son responsables de Ministerios y la Vicepresidencia Primera del Gobierno está ocupada por una mujer: M<sup>a</sup> Teresa Fernández de la Vega.

En esta IX legislatura, en la que nos encontramos actualmente, es la primera vez que el Gobierno está compuesto por más mujeres que hombres con cargo ministerial, lo que se traduce en 9 Ministras frente a 8 Ministros. De nuevo el Ministerio de Presidencia está representado por una mujer (M<sup>a</sup> Teresa Fernández de la Vega) y, por primera vez en la democracia española, una mujer ostenta la cartera del Ministerio de Defensa (Carme Chacón Piqueras). Asimismo se ha creado un nuevo Ministerio para la Igualdad (Bibiana Aído). El resto de Ministerios representados por mujeres son: Ministerio de Fomento (Magdalena Álvarez Arza), Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (Mercedes Cabrera Calvo-Sotelo); Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino (Elena Espinos Mangana), Administraciones Públicas (Elena Salgado Méndez), Vivienda (Beatriz Corredor) y Ministerio de Innovación y Ciencia (Cristina Garmendia).

En el ámbito europeo, destaca Suecia con una paridad del 50% en el gobierno, Noruega donde la participación de las ministras alcanza el 47% y, en el extremo opuesto, Dinamarca, que, a pesar de contar con una norma en la que se establece la paridad en todos los ámbitos, sólo alcanza el 26% de representación (5 representantes).



Dentro de los órganos superiores de la Administración General del Estado, el 21% de las Secretarías de Estado, (responsables de la ejecución de las acciones determinadas por el Gobierno en un Ministerio determinado), están dirigidas por mujeres. En total, 29.

En el ámbito de las Comunidades Autónomas, los Gobiernos Autonómicos y Ciudades Autónomas (órgano que dirige la política de su territorio, correspondiéndole las funciones ejecutivas y administrativas) que tienen una composición paritaria son: Andalucía, Castilla La Mancha, Galicia y Ceuta. Sólo una mujer ocupa la presidencia: Esperanza Aguirre Gil de Biedma en la Comunidad de Madrid

Tabla: Presencia Femenina en los Gobiernos Autonómicos. Datos en cifras de porcentaje.

	1996	2000	2004	2007
PRESIDENTAS	0	0	5,26	5,26
CONSEJERAS	11,33	15,71	28,57	39,32
<b>CONSEJERAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>				
ANDALUCÍA	27,27	23,08	42,86	57,14
ARAGÓN	0	11,11	30,00	20,00
ASTURIAS	16,67	27,27	40,00	40,00
BALEARES	11,11	18,18	41,67	46,15
CANARIAS	0	0	30,00	30,00
CANTABRIA	10,00	11,11	30,00	30,00
CASTILLA Y LEÓN	25,00	12,50	40,00	30,00
CASTILLA LA MANCHA	11,11	27,27	26,67	50,00
CATALUÑA	7,14	21,43	30,00	31,25
EXTREMADURA	0	11,11	13,33	36,36
GALICIA	9,09	8,33	18,18	40,00
MADRID	14,29	22,22	22,22	33,33
MURCIA	12,50	0	18,18	33,33
NAVARRA	0	10,00	22,22	10,00
LA RIOJA	16,67	14,29	20,00	22,22
C. VALENCIANA	12,50	20,00	20,00	25,00
PAÍS VASCO	20,00	20,00	27,27	33,33
CEUTA	14,29	27,27	57,14	57,14
MELILLA	16,67	0	22,22	20,00



Fuente: Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/poder\\_ejecutivo.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/poder_ejecutivo.htm)

En cuanto al ámbito local, la entrada en vigor de la Ley Orgánica (3/2007) de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres determina la presentación de listas electorales de composición paritaria en las elecciones.


En este sentido, los resultados de las últimas elecciones locales, celebradas en mayo de 2007, muestran un fuerte aumento en la participación de las mujeres, acercándose la representación de la ciudadanía en los Ayuntamientos a la composición paritaria en el caso de las concejalías: casi el 37% de los nuevos representantes locales son concejalas, frente al 28 % del mandato anterior. Sin embargo el porcentaje de mujeres que han accedido a la Alcaldía tan sólo alcanza el 14,60%, aún muy lejano a la paridad.



Artículo de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) sobre los resultados de las últimas elecciones municipales.

Fuente: [http://www.cartalocal.es/index.php/cartalocal/informes/perfil\\_de\\_los\\_nuevos\\_electos\\_locales](http://www.cartalocal.es/index.php/cartalocal/informes/perfil_de_los_nuevos_electos_locales)

## **2.2. PODER JUDICIAL**

 El Consejo General del Poder Judicial es el órgano de gobierno de Jueces y Juezas, Magistrados y Magistradas. El Consejo se compone por la Presidencia y veinte vocales y en la actualidad, sólo un 10% de sus miembros son mujeres.

El Consejo General del Poder Judicial en Pleno de 9 de febrero de 2005 aprobó por unanimidad, la constitución de una Comisión para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la judicatura.

En cuanto al Tribunal Constitucional, (intérprete supremo de la Constitución con jurisdicción en todo el territorio español), está compuesto por doce miembros, que ostentan el título de Magistrados o Magistradas del Tribunal Constitucional y sólo un 17% son mujeres, aunque hay que destacar que, en la actualidad ostenta su Presidencia Doña María Emilia Casas Baamonde, primera mujer en la historia que accede a este cargo.

El Tribunal Supremo (órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes, a excepción de lo dispuesto en materia de garantías constitucionales) se compone de una Presidencia, Presidencias de Sala y del número de magistrados o magistradas que determine la Ley para cada una de las Salas. El Tribunal Supremo está compuesto por 76 hombres y 4 mujeres. (Lo que supone un 4% de representación femenina).

El Consejo Fiscal (órgano del Ministerio Fiscal que asiste en sus funciones al Fiscal General del Estado) esta integrado por 11 personas miembros y la participación de las mujeres alcanza el 17%.

En lo que respecta a los Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos (órganos jurisdiccionales superiores de las Comunidades Autónomas) de las diecisiete presidencias de Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, sólo la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña está ocupada por una mujer, siendo la primera mujer que la ostenta. En las Audiencias Provinciales sus Presidencias se reparten entre 47 hombres y 5 mujeres, lo que supone un porcentaje del 9%.

La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge el principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los Organismo Públicos vinculados a ella. Además recoge la creación de una Comisión de Igualdad en el Consejo General del poder Judicial y en el Consejo Fiscal, elegida bajo el principio de presencia equilibrada.

### **2.2.1. ÓRGANOS CONSULTIVOS**

El Consejo de Estado es el supremo órgano consultivo del Gobierno de España y está formado por la Presidencia, el Pleno, la Comisión Permanente, la Comisión de Estudios y las Secciones. De las veintiséis personas que lo componen sólo nos encontramos con dos mujeres: D<sup>a</sup>. Josefina Gómez Mendoza (Catedrática, académica de Historia y de Ingeniería) y D<sup>a</sup>. Amelia Valcárcel y Bernaldo de Quirós (Catedrática de Filosofía

## Moral y Política)

En cuanto al Consejo Económico y Social, (órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral), está compuesto por 61 personas miembros con un mandato de cuatro años. El porcentaje de participación de las mujeres en el Consejo es del 15%. De las 9 mujeres que forman parte del Consejo 6 han sido designadas por las organizaciones sindicales, 2 designadas por las asociaciones u organizaciones y 1 a propuesta del gobierno.

En comparación con los datos del 2004 existe un leve incremento. Destaca que las Organizaciones Empresariales siguen sin designar a ninguna mujer, y que el Gobierno, a pesar de poder nombrar a seis de sus cargos y a la Presidencia, sólo ha nombrado una mujer.

En los Consejos Consultivos de las Comunidades Autónomas (órganos superiores Consultivos encargados de la realización de informes jurídicos sobre asuntos solicitados por la Administración Autonómica) la participación de las mujeres en sus Consejos Consultivos no alcanza el 25%, siendo nula la presencia de mujeres en Navarra, Aragón, Cataluña, Murcia y Canarias. Tan sólo se alcanza en Extremadura con el 25%, Andalucía con el 30% y Castilla-La Mancha con un 36%.

En el Consejo Consultivo de Extremadura de las dos mujeres, una de ellas desempeña el cargo de Presidenta y en Galicia de las tres mujeres que forman parte de su órgano consultivo, también una de ellas ostenta la Presidencia.

Dentro de los Consejos Económicos y Sociales Autonómicos (órganos colegiados de carácter consultivo en materia económica, como en materia social,) destaca Cataluña que han alcanzado el 30% en cuanto a la participación de las mujeres en este órgano y Baleares con el 25%, y sólo en Galicia y la Rioja llegan al 20%.

### 2.2.2. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO



Informe Estadístico del Ministerio de Administraciones Públicas sobre las características del personal de la Administración General del Estado

Fuente: [http://www.map.es/prensa/notas\\_de\\_prensa/notas/2006/01/2006\\_01\\_06.html](http://www.map.es/prensa/notas_de_prensa/notas/2006/01/2006_01_06.html)

España cuenta con un total de 2,5 millones de empleadas y empleados públicos, de los que más de la mitad, el 50,2%, trabaja para la administración autonómica. En segundo lugar, por número personal de funcionariado, se sitúan la administración local, con el 24% del funcionariado, y la estatal, con el 22%, mientras el 3,8% restante trabaja en las universidades.

Las mujeres empleadas en la Administración General del Estado suponen el 51% del total del personal. En términos generales, el perfil tipo de la persona empleada en la administración pública es el de una mujer de unos 45 años, con estudios de Bachillerato como mínimo y que pertenece al grupo C, uno de los más bajos en la escala funcionarial.

En cuanto al aumento en el número de funcionarias, ha sido mayor en los grupos de más cualificación,

con el 16,2% más para el grupo A (titulaciones superiores), el 9,5% para el B y el 26,4% para el C, mientras que los grupos inferiores D y E descendieron el 10,9 y el 50%, respectivamente.

Tabla: Presencia de las mujeres en el empleo público

	SEXO	Valores Absolutos	% Mujeres en las Admón.
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	Mujeres	166095	30,02%
	Hombres	387111	69,98%
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	Mujeres	815498	64,69%
	Hombres	445077	35,31%
ADMINISTRACIÓN LOCAL	Mujeres	276439	45,92%
	Hombres	325562	54,08%
UNIVERSIDADES	Mujeres	39680	41,22%
	Hombres	56576	58,78%
TOTAL	Mujeres	1297712	51,66%
	Hombres	1214326	48,34%



Fuente: Ministerio de Administraciones Públicas 2007

[http://www.map.es/servicios/servicios\\_on\\_line/empleo\\_publico/boletin/document\\_es/boletin\\_estadistico\\_julio07.pdf](http://www.map.es/servicios/servicios_on_line/empleo_publico/boletin/document_es/boletin_estadistico_julio07.pdf)

### 2.2.3. ORGANIZACIONES POLÍTICAS, SINDICALES, ECONÓMICAS Y SOCIALES

#### Partidos Políticos

El Partido Socialista en sus estatutos federales del 36º Congreso adoptó el sistema de representación para que ningún sexo tenga menos del 40% ni más del 60% de representación en ningún órgano de dirección, control o ejecutivo del partido. Este acuerdo ha permitido una representación de mujeres del 48% en su Comisión Ejecutiva, existiendo paridad; Izquierda Unida también recoge en sus estatutos el principio de equilibrio entre sexos estipulando que ningún sexo puede superar el 60% de representación sin embargo no fija un mínimo.

El Partido Popular e Izquierda Unida no llegan al 30% de representación de las mujeres en su Comisión Permanente o Ejecutiva y el Partido Nacionalista Vasco y Convergencia i Unió no consiguen alcanzar el 25%.

#### Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras

La Unión General de Trabajadores, desde el 39º Congreso Confederal, acordó garantizar una presencia mínima del 30% para cada sexo con el fin de conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Tabla: Participación de las Mujeres en los Sindicatos

	1989	2006
COMISIONES OBRERAS	0	0
Secretaría General	20,00	30,30
Comisión Ejecutiva Federal		23,78
Consejo Confederal	15,00	
Federaciones Estatales	19,81	
Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales		
Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad		
UGT	0	0
Secretaría General	9,09	46,15
Comisión Ejecutiva Federal		26,88
Comité Confederal	9,21	
Federaciones Estatales	16,82	
Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales		
Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad		
USO		0,00
Secretaría General		25,00
Comisión Ejecutiva Confederal		19,05
Comité Confederal		



Fuente: Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/poder\\_economico.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/poder_economico.htm)



### Asociaciones Empresariales

Analizando la composición desagregada por sexos de las Juntas Directivas y/o de los Consejos Rectores de las siete Asociaciones Empresariales, se comprueba que sólo en la dirección de una asociación empresarial se alcanza el 8%, disminuyendo dicha participación hasta ser nula o inexistente en la Confederación Española de las Organizaciones Empresariales.



### Colegios Profesionales

En cuanto a la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de los Colegios Profesionales no supera el 25%. Así, dentro de los órganos de gobierno de los colegios de Medicina, Económicas y Veterinaria no participa ninguna mujer, a pesar del aumento de mujeres dentro de estas especialidades no se ha producido un traslado de este hecho a los cargos directivos.

Por último es notable que ninguno de los Colegios Profesionales tiene en la Presidencia a una mujer.

## 2.2.4. OTROS ÁMBITOS



### Ámbito Económico

El Consejo de Gobierno del Banco de España está compuesto por 17 miembros entre los actuales, sólo hay tres mujeres, ocupando los cargos de Directora General del Tesoro y Política Financiera, Directora General del Banco y Consejera.

Dentro de las empresas que forman parte del IBEX 35 entre los 548 consejeros y consejeras que suman sólo hay 35 mujeres, el 6,4 por ciento. Así en 17 de las grandes empresas cotizadas no hay ninguna consejera, según datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Por otro lado, en una sola empresa, FCC, cuenta en su consejo de administración con 5 consejeras, mientras que en la recién llegada al IBEX 35, Inmocaral, aporta tres consejeras más al cómputo total.

Estas consejeras, sumadas a las de Ferrovial, Metrovacesa, Abertis y Acciona, con una cada una, sitúan al sector constructor y de infraestructuras a la vanguardia en lo que a la participación de las mujeres en sus órganos de dirección se refiere.

El sector financiero le sigue de cerca, con presencia femenina en los consejos de cinco de las siete entidades que cotizan en el Ibex 35, encabezadas por Banesto con dos y a la que se unen las consejeras de Bankinter, BBVA y la aseguradora Mapfre.

También hay consejeras en las energéticas Enagás, Iberdrola, Red Eléctrica Española y Repsol YPF, con una mujer en cada uno de sus consejos; así como en Inditex (2) y Sogecable (1).

En las Cámaras de Comercio el dato es más significativo. El comité ejecutivo del Consejo Superior de Cámaras compuesto por 25 personas sólo una es mujer y ocupa el cargo de vocal. De las 85 cámaras de comercio constituidas sólo cuatro están presididas por mujeres.



## Ámbito Educativo e Investigación

El Consejo de Coordinación Universitaria (máximo órgano consultivo y de coordinación del sistema universitario) está compuesto por la presidencia (recae en la Ministra de Educación y Ciencia) y 111 vocales (Consejeros o Consejeras responsables de la enseñanza universitaria de los Gobierno de las Comunidades Autónomas, los Rectores o las Rectoras de las universidades españolas públicas y privadas y 21 miembros nombrados entre personalidades de la vida académica, científica, cultural, profesional, económica y social).

En este órgano, la participación de las mujeres en el actual Consejo de Coordinación Universitaria alcanza un 10%, dos puntos porcentuales menos con respecto a la presencia femenina en el año 2005.

Respecto, al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (organismo superior de Investigación científica del Estado) de las 14 personas que lo componen, 4 son mujeres y 10 son hombres, entre las que se encuentra el Presidente.

La Junta de Gobierno aprobó la creación de la Comisión "Mujeres y Ciencia en el CSIC" en 2002, estando formada actualmente por 13 personas, 12 mujeres y 1 hombre.

Respecto a las Reales Academias (institución con autoridad pública en la materia que trata), el mayor porcentaje de participación de las mujeres en estas entidades se encuentra en la Real Academia Nacional de Farmacia que alcanza el 18% con dos mujeres, seguido de la Real Academia de la Lengua Española con una mujer, que supone un porcentaje del 11%.



## Medios de Comunicación

Los grupos de comunicación son empresas que concentran decenas de medios de comunicación tanto impresos, radiofónicos como televisivos o multimedia a escala nacional. Actualmente en los medios de comunicación españoles sólo hay entre el 16 y 17 por ciento de mujeres en cargos de decisión, 22 por ciento en puestos intermedios y, en orden de importancia, existe una mayor participación femenina en agencias de noticias, televisión, radio y prensa escrita.

Fuente: Intervención de M<sup>a</sup> Jesús Ortiz, jefa del servicio de comunicación del Instituto de la Mujer en el Seminario sobre medios de comunicación y perspectiva de género en Guatemala

[http://www.nodo50.org/mujeresred/breve.php3?id\\_breve=400](http://www.nodo50.org/mujeresred/breve.php3?id_breve=400)



## Movimiento asociativo

El Observatorio de Salud y Mujer (OBSYM) y la Fundació Biblioteca Josep Laporte ha desarrollado el "Mapa de Asociaciones de Mujeres 2003 en España".

El mapa pone de manifiesto que las mujeres son más proclives al asociacionismo. Según este estudio, en España existen alrededor de 7.358 asociaciones de mujeres y el tamaño medio de las entidades es de 94 personas socias, oscilando entre las 51 y 200 asociadas.

Por otro lado, la edad media de las socias es de 44 años, siendo en el 74% de los casos, personas situadas entre los 36 y los 59 años.

El estudio también ha analizado a qué dedican su tiempo y recursos las asociaciones de mujeres en España: el 62,79% de las entidades analizadas se dedican a actividades lúdicas, frente al 30,37% a actividades formativas y el 16,44% están enfocadas en actividades socio-culturales.

### 3. MUJERES Y HOMBRES ANTE EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS.



Para poner en práctica...



En tu ámbito familiar y de amistades ¿quiénes se dedican al cuidado de familiares dependientes y del hogar? Si tienes oportunidad, pregúntales ¿cuántas horas se dedican a este trabajo?

En tu opinión, ¿consideras que el trabajo reproductivo y doméstico está suficientemente valorado? ¿Qué se necesita para reconocerle la importancia que tiene en nuestra sociedad?



La población denominada inactiva (es decir, aquella que no tiene un empleo remunerado ni lo está buscando) supone el 42% de la población en edad de trabajar. Dentro de este grupo, la presencia de las mujeres es abrumadora, alcanzando el 64%. Ahora bien, como podemos ver en la tabla siguiente, el 47,45% de las mujeres incluidas dentro de la población inactiva llevan a cabo el trabajo doméstico.

Tabla: Población inactiva por clase principal de inactividad, sexo.

	Mujeres	Hombres
Estudiantes	12,91%	10,81%
Personas jubiladas o prejubiladas	16,13%	34,43%
Labores del hogar	47,45%	2,46%
Personas incapacitadas permanente	5,75%	4,50%
Preceptor/a de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	16,41%	1,85%
Realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas, etc.	0,02%	0,04%
Otras	1,33%	2,91%
Total	63,70	36,30

Fuente. INE. Encuesta de Población Activa.2007





### Artículos

“El trabajo doméstico (Análisis económico desde una perspectiva de género)” de Almudena Baanante Gismero.

Fuente: <http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/publicacion3premio.pdf>

“Trabajo no remunerado versus mercantilización. Hacia un reparto de responsabilidades entre hogar, mercado y estado” de Cristina García Sainz.

Fuente: <http://fes-web.org/revista/archivos/res02/09.pdf>



### IV Conferencia Mundial de la Mujer, dentro de la Plataforma de Acción de Beijing 1995

En la IV Conferencia Mundial de la Mujer, dentro de la Plataforma de Acción de Beijing 1995 (actuación 165), se incluyó el compromiso de los gobiernos de realizar actividades para medir y comprender mejor el tipo, alcance y distribución del trabajo no remunerado, particularmente el trabajo de atención a las personas dependientes (...), la formulación de métodos para determinar su valor en términos cuantitativos ...

En nuestro país, en el Congreso de los Diputados español, se presentó la Proposición no de Ley del Grupo Socialista del Congreso, sobre medición cuantitativa y valoración del trabajo no asalariado en España, su inclusión en las cuentas oficiales y su integración en las políticas sociales. Dicha proposición fue aprobada en el Congreso el 10 de marzo de 1998.

Siguiendo las líneas marcadas por esta Proposición no de Ley, se han llevado a cabo numerosos estudios económicos sobre el trabajo doméstico, emprendidos tanto desde organismos públicos como privados, para el ámbito nacional como por el internacional. Y, las conclusiones de estos estudios apuntan a que si se tuviese en cuenta el trabajo que se desarrolla en el hogar (mantenimiento del hogar y cuidado de las personas dependientes), el Producto Interior Bruto aumentaría entre un 40% y un 55%.



### Resultados de las investigaciones

Consultar las siguientes páginas web:

País Vasco

Fuente: [http://www.elpais.com/articulo/pais/vasco/PAIS\\_VASCO/ESPANA/PAIS\\_VASCO/INSTITUTO\\_VASCO\\_DE\\_ESTADISTICA\\_/EUSTAT/PIB\\_/PRODUCTO\\_INTERIOR\\_BRUTO/trabajo/domestico/remunerado/equivalencia/riqueza/producida/Euskadi/elpepuesppvs/20000530elpvas\\_3/Tes](http://www.elpais.com/articulo/pais/vasco/PAIS_VASCO/ESPANA/PAIS_VASCO/INSTITUTO_VASCO_DE_ESTADISTICA_/EUSTAT/PIB_/PRODUCTO_INTERIOR_BRUTO/trabajo/domestico/remunerado/equivalencia/riqueza/producida/Euskadi/elpepuesppvs/20000530elpvas_3/Tes)

Madrid

Fuente: <http://www.fundacionmujeres.info/Noticia.aspx?id=530>

Cataluña

Fuente: <http://www.lavanguardia.es/lv24h/20070720/53377628890.html>

 Encuesta de Empleo del Tiempo 2002- 2003:

El Instituto Nacional de Estadística ha llevado a cabo la encuesta oficial de acuerdo con la metodología del EUROSTAT: la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002- 2003.

La Encuesta de Empleo del Tiempo 2002- 2003 tiene como objetivo aportar información primaria sobre la dimensión del trabajo no remunerado realizado dentro de los hogares así como conocer la distribución de las tareas y de las responsabilidades familiares entre los distintos miembros del hogar, atendiendo especialmente a las diferencias entre mujeres y hombres. En definitiva, recoge las diferencias entre las distintas formas de administrar el tiempo por parte de las mujeres y los hombres.

Según esta encuesta, las mujeres, además del tiempo dedicado al trabajo remunerado (6,51 horas diarias) asumen las actividades relacionadas con el mantenimiento del hogar y la familia (4,45 horas frente a las 2,08 de los hombres).

Fuente: <http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/dacoeet.htm>

Tabla: Distribución de las actividades en un día (Horas y minutos diarios) según sexo.

	Hombres	Mujeres
0. Cuidados personales	11:24	11:21
1. Trabajo	8:22	6:51
2. Estudios	5:18	5:09
3. Hogar y familia	2:08	4:45
4. Trabajo voluntario y reuniones	1:54	1:46
5. Vida social y diversión	2:18	2:09
6. Deportes y actividades al aire libre	2:12	1:43
7. Aficiones y juegos	1:59	1:35
8. Medios de comunicación	2:48	2:28
9. Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:27	1:21



Fuente: INE Encuesta de Empleo de Tiempo, 2002-2003

Fuente: <http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/01tablas1r.xls>

## Resumen de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002- 2003

Actividades principales	Hombres		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
0. Cuidados personales	100,0	11:24	100,0	11:21
0.1. Dormir	99,9	8:49	100,0	8:47
0.2. Comidas y bebidas	99,9	1:47	99,9	1:44
0.3. Otros cuidados personales	97,5	0:49	97,9	0:51
1. Trabajo	43,3	8:22	25,2	6:51
1.1. Trabajo principal	42,0	8:25	24,7	6:51
1.2. Trabajo secundario	1,1	3:49	0,5	3:39
1.3. Actividades relacionadas con el trabajo	4,2	1:05	2,2	0:43
2. Estudios	13,3	5:18	14,0	5:09
2.1. De la escuela a la universidad	10,8	5:44	10,8	5:37
2.2. Estudios durante el tiempo libre	3,6	2:20	4,5	2:23
3. Hogar y familia	70,0	2:08	92,7	4:45
3.1. Actividades culinarias	43,9	0:49	84,1	1:57
3.2. Mantenimiento del hogar	28,3	0:47	71,0	1:20
3.3. Confección y cuidado de ropa	3,1	0:37	37,1	1:17
3.4. Jardinería y cuidado de animales	13,2	1:55	10,4	1:09
3.5. Construcción y reparaciones	5,9	1:37	1,6	1:15
3.6. Compras y servicios	28,9	1:01	48,5	1:06
3.7. Gestiones del hogar	1,2	0:53	1,1	0:42
3.8. Cuidado de niños/as	11,2	1:27	18,6	2:11
3.9. Ayudas a personas adultas miembros del hogar	2,5	1:36	4,5	1:30
4. Trabajo voluntario y reuniones	9,5	1:54	15,1	1:46
4.1. Trabajo al servicio de una organización	0,7	2:32	0,5	2:45
4.2. Ayudas informales a otros hogares	5,2	2:05	8,1	2:06
4.3. Actividades participativas	4,1	1:21	7,3	1:09
5. Vida social y diversión	66,2	2:18	67,4	2:09
5.1. Vida social	50,2	1:57	50,2	1:44
5.2. Diversión y cultura	5,1	2:14	4,6	2:08
5.3. Ocio pasivo	30,3	1:25	32,7	1:29
6. Deportes y actividades al aire libre	42,7	2:12	38,1	1:43
6.1. Ejercicio físico	42,0	2:08	37,9	1:43
6.2. Ejercicio productivo	1,0	3:55	0,1	2:14
6.3. Actividades relacionadas con los deportes	1,1	0:28	0,6	0:25
7. Aficiones y juegos	23,0	1:59	13,0	1:35
7.1. Aficiones artísticas	2,5	1:59	2,1	1:33
7.2. Aficiones	10,2	1:38	5,6	1:14
7.3. Juegos	12,5	1:55	6,4	1:39
8. Medios de comunicación	86,8	2:48	86,0	2:28
8.1. Lectura	23,1	1:11	20,0	1:01
8.2. Televisión y vídeo	83,3	2:28	82,3	2:17
8.3. Radio y música	7,8	1:08	4,7	0:55
9. Trayectos y empleo del tiempo no especificado	86,9	1:27	81,0	1:21
9.1. Trayectos de ida/vuelta al/del trabajo	40,0	1:05	23,0	1:03



Fuente: Nota de Prensa del INE. Resumen de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002- 2003

Fuente: <http://www.ine.es/prensa/np333.pdf>

Una vez que hemos analizado la posición de las mujeres y los hombres en el mercado laboral y en el ámbito de la participación ciudadana nos podemos hacer una idea acerca de cómo influye el desigual reparto del trabajo doméstico y las responsabilidades familiares en la participación social y laboral de las mujeres y la necesidad, por tanto, de diseñar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comenzando con el reparto de responsabilidades dentro del hogar.

Hasta el momento, el trabajo a tiempo parcial, la ayuda de la red familiar, la ayuda doméstica remunerada, el reparto de responsabilidades entre los miembros de la pareja, vivir cerca del trabajo o del colegio de los hijos e hijas, el horario de trabajo y los servicios que ofrecen los centros escolares son las estrategias que se señalan como las que más ayudan a hacer compatible el trabajo y la familia.

De acuerdo con los datos del Informe “Mujeres y Hombres conciliando trabajo y vida familiar” de Eurostat (“Women and men reconciling work and familia life” Statics in focus 3-9, 2002) con datos del 2000, en el 16,1% de los hogares nos encontramos con parejas donde el hombre trabaje a tiempo completo y la mujer lo haga a tiempo parcial (frente el 0,9% de los hogares en los que el hombre trabaja a tiempo parcial y la mujer a tiempo completo).

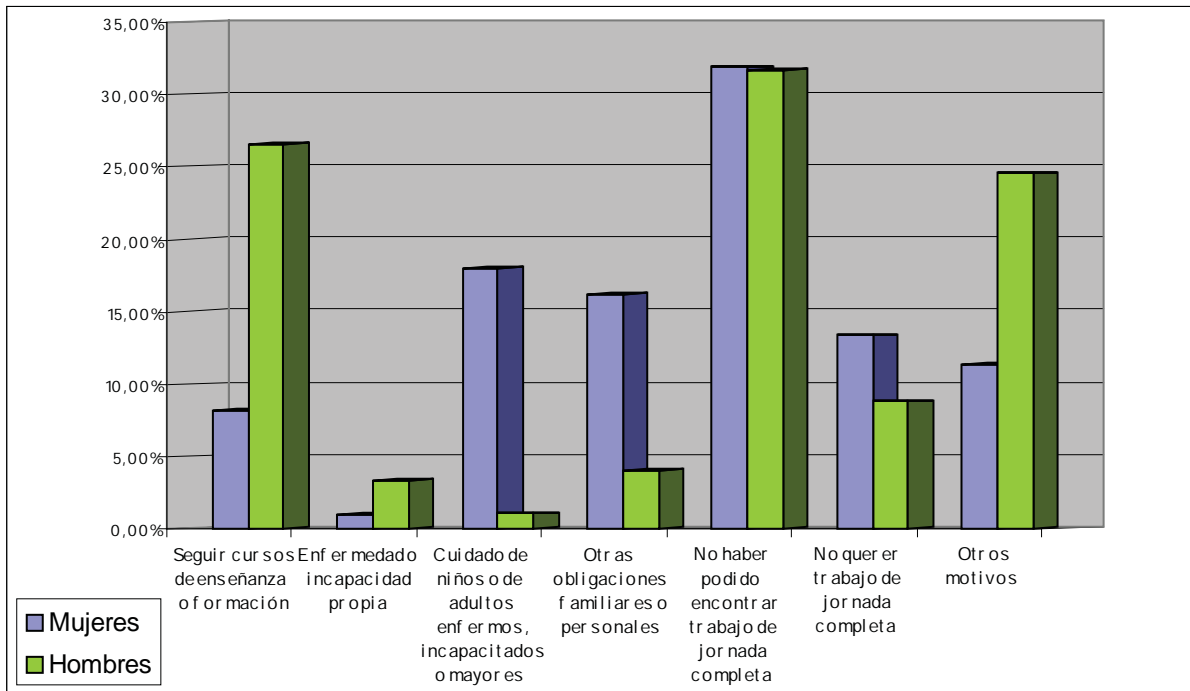
En España la fórmula de contratación a tiempo parcial para la conciliación no está tan extendida como en los países centroeuropeos (Alemania, 40,2% u Holanda 58,2%). Pero, aún así, en España, el 17,8% de las mujeres que tienen un contrato temporal lo han hecho para responder al cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares frente al 1,03% de los hombres.

En las mujeres esa contratación a tiempo parcial supone en el presente un menor poder adquisitivo y una mayor dependencia económica de sus parejas y de cara al futuro se verán afectadas sus pensiones. Además la contratación a tiempo parcial afecta significativamente a su crecimiento profesional y las posibilidades de promoción.

Tabla: Población femenina ocupada a tiempo parcial y motivo de la jornada a tiempo parcial.

	Mujeres	Hombres
Seguir cursos de enseñanza o formación	8,15%	26,96%
Enfermedad o incapacidad propia	1,11%	3,95%
Cuidado de niños/as o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	17,88%	1,03%
Otras obligaciones familiares o personales	15,25%	2,83%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	31,15%	30,03%
No querer trabajo de jornada completa	13,66%	10,38%
Otros motivos	12,33%	24,35%
No sabe el motivo	0,47%	0,51%

Fuente: Instituto de la Mujer “Las Mujeres en Cifras”



Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion\\_ocupada.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/poblacion_ocupada.htm)

En segundo lugar, respecto a la ayuda de la red familiar, destaca el papel que están llevando a cabo las abuelas tal y como así se señala en el Estudio del Instituto de la Mujer "Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro". Según este estudio, en el 84,2% de los casos, la ayuda de las abuelas responde a las restricciones que imponen los trabajos de los padres y madres.

La actividad de cuidado es muy intensiva, dado que la mitad de las entrevistadas dice que dedica más de 4 horas diarias. Respecto al número de nietos y nietas a los que cuidan, el 64,4% de las abuelas cuida a uno, el 26,3% a dos y el 3,5% a más de tres.

En relación con las actividades de cuidado que realizan, más de la mitad de las abuelas suele acompañar a las niñas y niños al colegio o a la guardería y el 93% de las abuelas proporciona alguna comida.

Estudio del Instituto de la Mujer "Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro".



Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/Estudio\\_Abuelas.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/Estudio_Abuelas.pdf)

Respecto a la ayuda doméstica remunerada, algo más de la cuarta parte de los hogares con menores de 18 años (28%) cuentan con algún tipo de ayuda doméstica remunerada. En la mayor parte de los casos (73%) se trata de una ayuda puntual, limitada a unas horas a la semana y fundamentalmente, esta ayuda doméstica se dedica a limpiar la casa (85,5%), planchar (58%) y lavar y tender la ropa (51%).

La existencia de ayuda remunerada está fundamentalmente asociada al nivel socioeconómico: más de la mitad de los hogares considerados de nivel alto (54,5%) cuentan con ella, así como el 29,5% de las de nivel medio y sólo el 11,5% de las de nivel bajo.



En cuanto al reparto de responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja, existe una distribución diferente entre el reparto de las tareas a realizar por mujeres y hombres.

Así, las actividades culinarias, son efectuadas por 84 de cada 100 mujeres, frente a 44 de cada 100 hombres. Las tareas de mantenimiento del hogar también son desarrolladas principalmente por las mujeres, el 71% frente al 28% en el caso de los hombres. Además, la diferencia más importante se establece en la limpieza de la vivienda, que es efectuada por el 63% de las mujeres, casi cuatro veces más que entre la población masculina y respecto a la colada y el planchado, sólo el 3% de los hombres dedica tiempo a esta tarea, frente al 42,6% en el caso de las mujeres.

Las compras son efectuadas mayoritariamente por las mujeres, el 48,5%, frente a un 28,3% de hombres.

Tabla: Distribución de las actividades en el ámbito doméstico en un día (Horas y minutos diarios) según sexo.

Actividades principales	Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
Hogar y familia	70,0	2:08	92,7	4:45
Actividades culinarias	43,9	0:49	84,1	1:57
Mantenimiento del hogar	28,3	0:47	71,0	1:20
Colada	2,4	0:29	25,5	0:37
Planchado	0,6	0:45	17,1	0:57
Jardinería y cuidado de animales	13,2	1:55	10,4	1:09
Construcción y reparaciones	5,9	1:37	1,6	1:15
Compras y servicios	28,9	1:01	48,5	1:06
Gestiones del hogar	1,2	0:53	1,1	0:42
Cuidado de menores	11,2	1:27	18,6	2:11
Ayudas a personas adultas miembros del hogar	2,5	1:36	4,5	1:30

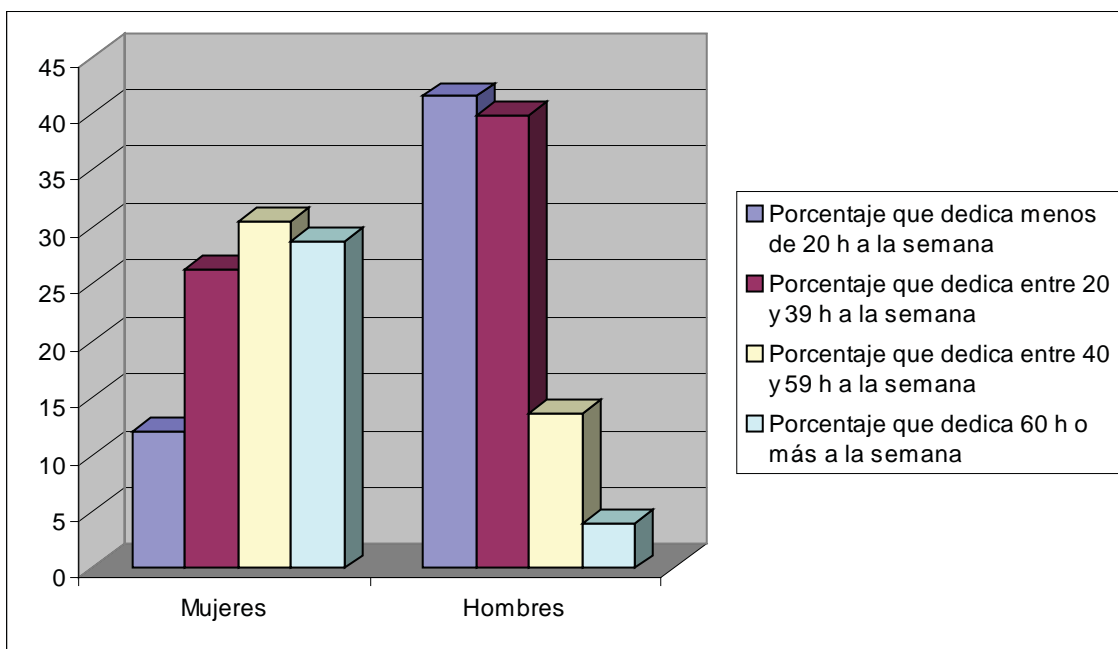


Fuente: INE Encuesta de Empleo de Tiempo, 2002-2003

Fuente: <http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/01tablas1r.xls>

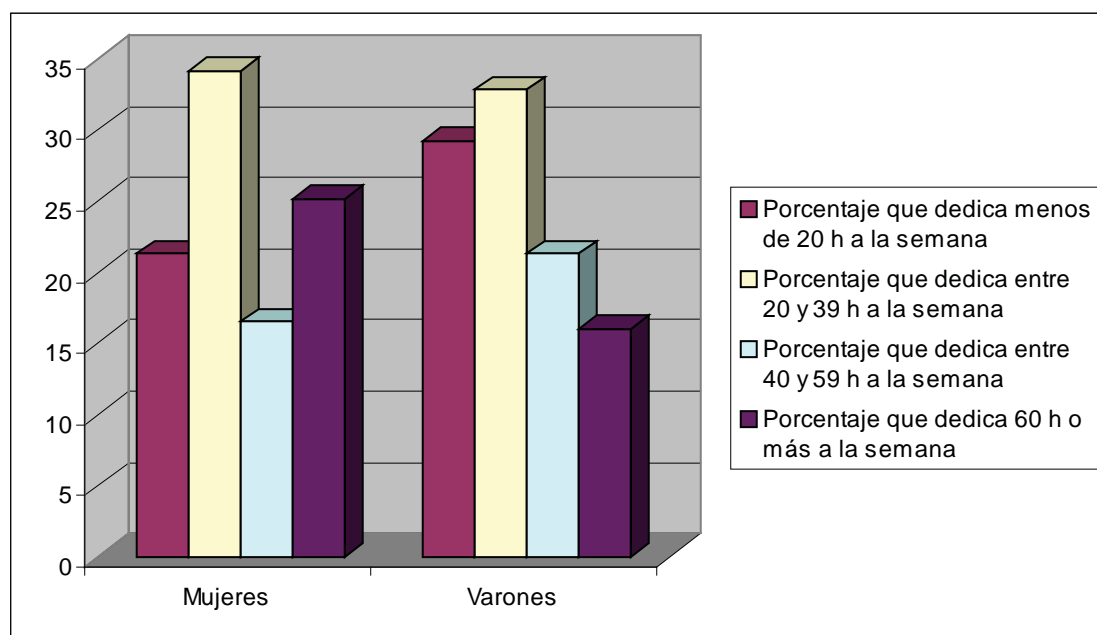
En cuanto a las diferencias en el tiempo dedicado a las personas dependientes, de acuerdo con los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea, el 28,7% de las mujeres frente al 3,9% dedican más de sesenta horas a la semana al cuidado de las hijas e hijos. En el lado opuesto, el 41,5% de los hombres declaran dedicar menos de veinte horas a la semana frente al 24,6% de las mujeres.

Gráfico: Tiempo dedicado al cuidado de niñas y niños



Fuente: INE. Panel de Hogares de la Unión Europea

Gráfico: Diferencia en cuanto al tiempo dedicado a la atención y cuidado de personas adultas dependientes.



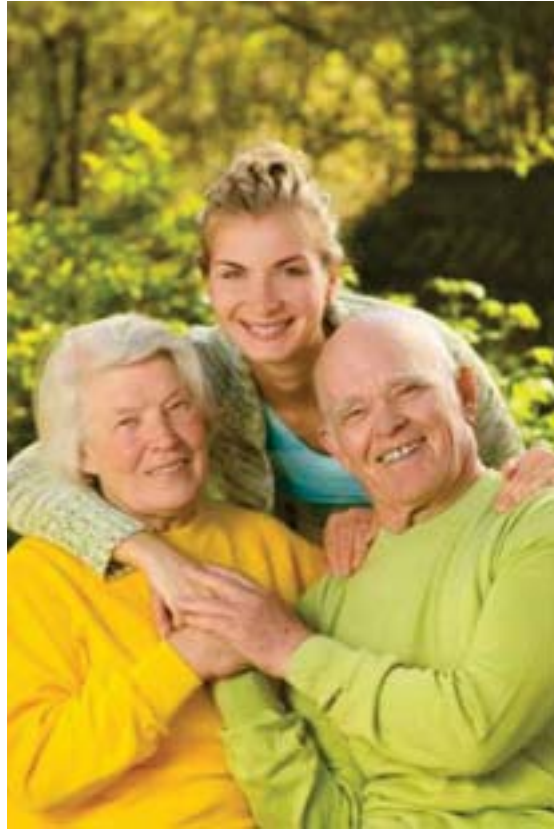
Fuente: INE. Panel de Hogares de la Unión Europea

En cuanto a la atención a las personas dependientes, La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDES 99) cifraba en 3.528.221 el número total de personas con alguna discapacidad o con limitaciones que han causado o pueden llegar a causar discapacidades, lo que, expresado en términos relativos, viene a representar un 9 por ciento de la población española.

Según esta encuesta, son las familias las que están asumiendo, en su mayor parte, el cuidado de las personas dependientes, a través de lo que ha dado en llamarse «apoyo informal». Aunque hay que aclarar que estos cuidados han recaído y recae casi en exclusiva, en las mujeres del núcleo familiar (esto es, en las



madres, cónyuges, hijas, hermanas, etc. de las personas dependientes), y, dentro de éstas, en las mujeres de mediana edad, sobre todo en el grupo formado por las que tienen entre 45 y 69 años.



#### Capítulo I del Libro Blanco de la Dependencia

El perfil de las personas cuidadoras no profesionales es el siguiente:

- Mujer
- Edad comprendida entre los 45 y 55 años.
- El 43% son hijas, el 22% son esposas y el 7,5% son nueras de las personas dependientes.
- Comparten el domicilio.
- No tienen una ocupación laboral formal. El 73% están en desempleo.
- El 43% tiene estudios primarios.
- Prestan atención y ayuda diaria.
- Apenas existe una rotación familiar o sustituciones de las personas cuidadoras.



Fuente: <http://www.seg-social.es/imsero/dependencia/lbcap1.pdf>

Dentro de los servicios de proximidad que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debemos distinguir entre los centros para menores como: guarderías, centros escolares, ludotecas,... y los servicios destinados a personas dependientes (mayores y personas con discapacidad): servicios de ayuda a domicilio, centros de día, centros de noche, residencias ....

Las guarderías y los centros escolares se reconocen como uno de los recursos principales para ayudar

a hacer compatible la participación en el mundo laboral y el cuidado de los y las menores, según el Estudio del Instituto de Estudios Fiscales (2003), en España sólo el 2% de los niños y niñas de 0 a 3 años tiene plazas en guarderías financiadas por el sector público, frente al 50% en Alemania, el 48% en Dinamarca, el 33% en Suecia, o el 31% en Noruega.

Por otro lado, la falta de coordinación entre los horarios escolares y laborales y las vacaciones escolares, considerablemente más prolongadas que las que disfrutaban los trabajadores y las trabajadoras, dificultan la conciliación.

En cuanto a los servicios de atención a las personas dependientes, apuntar que, actualmente, el porcentaje de personas mayores de 65 años atendidas por instituciones públicas se sitúa en el 2,8% en España (mientras que en Holanda alcanza el 10%, el 7,2% en Finlandia, el 7,1% en Noruega, el 5,7% en Dinamarca, o el 5,4% en Suecia).

Del mismo modo, el porcentaje de personas mayores que disfrutaban en España de servicios de atención domiciliaria es del 1%, frente al 24% de Finlandia, el 17% de Dinamarca, el 14% de Noruega o el 13% de Suecia.

Además, según los datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) existen aproximadamente 240.000 plazas en residencias para personas mayores, mientras que la estimación de personas con necesidades de atención asciende a unas 700.000.

En este sentido, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia se dirige a paliar esta situación.

Con esta Ley se crea un nuevo derecho de ciudadanía: el derecho de las personas que no se pueden valer por sí mismas (personas mayores y personas con discapacidad) a recibir atención por parte del Estado.

La Ley 39/2006 configura el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia como cuarto pilar del Estado del Bienestar en nuestro país, tras el Sistema Nacional de Salud, el Sistema Educativo y el Sistema de pensiones, que fueron desarrollados en la década de los ochenta.

La atención a las personas en situación de dependencia y la promoción de su autonomía personal deberán orientarse a la consecución de una mejor calidad de vida y autonomía personal, en un marco de efectiva igualdad de oportunidades.

La prestación de atención a la dependencia podrán tener la naturaleza de servicios y de prestaciones económicas e irán destinadas, por una parte, a la promoción de la autonomía personal y, por otra, a atender las necesidades de las personas con dificultades para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

La prioridad en el acceso a los servicios vendrá determinada por el grado y nivel de dependencia y, a igual grado y nivel, por la capacidad económica del solicitante.

El catálogo de servicios comprende los servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia, en los términos que a continuación se especifican:

- a. Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal.
- b. Servicios de teleasistencia.
- c. Servicio de ayuda a domicilio.
  - Atención de las necesidades del hogar.
  - Cuidados personales.
- d. Servicio de ayuda a domicilio.
  1. Centro de día para mayores.
  2. Centro de día para mayores de 65 años.
  3. Centro de día de atención especializada.
  4. Centro de noche.
- e. Servicio de atención residencial.
  - Residencia de personas mayores en situación de dependencia.
  - Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad.

Asimismo, la ley de dependencia configura una serie de prestaciones económicas:

- a. Prestación económica vinculada al servicio.

Se reconocerá únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado y nivel de dependencia y de capacidad económica del beneficiario o beneficiaria.

- b. Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a unidades no profesionales.

Se reconocerá cuando la persona beneficiaria esté siendo atendida en el entorno familiar y se reúnan una serie de características.

El cuidador y/o cuidadora deberá ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente.

- c. Prestación económica de asistencia personal.

Su objetivo es contribuir a la contratación de un o una asistente personal durante un número de horas, que facilite a la persona beneficiaria el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria.

Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia



Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>

Para más información:

Estudio sobre la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.


Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/Estudio%20conciliacion.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/Estudio%20conciliacion.pdf)

Artículo "CONCILIACIÓN O CONTRADICCIÓN: CÓMO HACEN LAS MADRES TRABAJADORAS" de Constanza Tobío Soler, Profesora de la Universidad Carlos III de Madrid

Fuente: [http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS\\_097\\_08.pdf](http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_097_08.pdf)


Para terminar este epígrafe, vamos a hacer referencia a las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral, llevadas a cabo por la administración pública. En este sentido, podemos distinguir tres ámbitos de actuación:

### 1. Medidas en el ámbito del mercado laboral.

 El RDL 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ha visto modificado en su redacción por las reformas introducidas, entre otras por las siguientes normas:

- Ley 3/89, de 3 de Marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad en el trabajo.
- Ley 39/9, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Ley orgánica 1/2004, 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.

De este modo, en el Estatuto de los Trabajadores se citan como causas de suspensión del contrato de trabajo, la maternidad, la paternidad, el riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un o una menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de 6 años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por prevención del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

 En el apartado de excedencias, se contemplan, como derechos individuales de los trabajadores, hombres o mujeres, los siguientes:


- Excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retributiva.

 En relación con la jornada de trabajo, se establecen los siguientes permisos:

- Por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses. Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumulado en horas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que llegue con el empresario o empresaria.
- Nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un

máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

- Reducción de la jornada por razones de guardia legal de un o una menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- Reducción de la jornada, por razones del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Reducción de jornada para las trabajadoras víctimas de violencia de género, con disminución proporcional de su salario, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, o de la aplicación de un horario flexible, en los términos que se establezcan en los convenios colectivos.

 En el caso del personal al servicio de las Administraciones Públicas: los funcionarios y funcionarias de carrera, funcionarios interinos y funcionarias interinas, el personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y el personal eventual, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público establece también una serie de permisos y excedencias para los empleados y empleadas públicos, similares a los descritos anteriormente.

## 2. Medidas en el ámbito de las prestaciones de servicios.

Guarderías, servicios de asistencia domiciliaria, etc. Tal y como vienen recogidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia, que ya hemos tratado en la unidad, o como ha anunciado el gobierno en cuanto a la ampliación del servicio público de guarderías a los y las menores de 3 años, en los próximos años.



### Artículo

Artículo publicado en El País, el 30 de Septiembre de 2007.

Fuente: [http://www.elpais.com/articulo/opinion/Mejor/guarderias/cheques-bebe/elpporopi/20070930elpepiopi\\_1/Tes](http://www.elpais.com/articulo/opinion/Mejor/guarderias/cheques-bebe/elpporopi/20070930elpepiopi_1/Tes)

### 3. Medidas en el ámbito de las prestaciones económicas directas e indirectas.

En España, existen varios tipos de medidas:

- Deducción por maternidad. Recogida en el artículo 83 del RD Legislativo 3/2004 (Texto refundido de la Ley del IRPF). La cual establece una deducción para las mujeres que trabajen fuera del hogar con hijas e hijos menores de 3 años, de hasta 1.200 euros anuales por cada uno o una y se podrá solicitar a la Agencia Tributaria el abono de esa cantidad a razón de 100€ mensuales por cada menor que genere derecho a esta deducción.
- Pago único de 2500 € por nacimiento o adopción de hijos e hijas.
- En las Comunidades Autónomas, además de las deducciones estatales de la cuota del IRPF, se están aplicando otras deducciones tales como:
  - Por realización de labores del hogar no remuneradas por uno de los cónyuges. En la C. Valenciana.
  - Por custodia de hijos e hijas menores, en Canarias, Castilla y León, Galicia. Murcia y Comunidad Valenciana.
  - Por nacimiento y adopción de hijos e hijas: en Aragón, Galicia, Castilla la Mancha, Castilla León, Cataluña, Madrid, C. Valenciana, La Rioja y Canarias.
  - Por tener hijos e hijas menores de 3 años a cargo, en Andalucía.
  - Por adopción internacional o acogimiento familiar de menores, en Madrid, Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cantabria y Extremadura.
  - Por cuidado de familiares, en Aragón, Cantabria y C. Valenciana.
  - Por discapacidad de ascendientes o descendientes en Castilla la Mancha y Extremadura.


 Respecto a las medidas en el ámbito del mercado laboral, los datos nos muestran que los permisos y excedencias laborales, son solicitados por las mujeres (el 98,35% en el caso de los permisos y el 95,33% en el caso de las excedencias).

Tabla: Excedencias para el cuidado de hijas e hijos

	Total	%Madres
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38
2004	16.963	96,34
2005	18.942	95,23
2006	20.225	95,33
2007	32.979	94,06



Fuente: Instituto de la Mujer. "Las Mujeres en Cifras"

<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/Wexcedencias.XLS>

Tabla: Permisos de maternidad y paternidad

	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
2000	192.422	99,03
2001	208.695	98,69
2002	224.419	98,52
2003	239.858	98,46
2004*	282.080	98,37
2005*	299.605	98,24
2006*	320.554	98,35
2007	331.642	98,43



Fuente: Instituto de la Mujer. "Las Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/familia/conciliacion\\_vida.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/familia/conciliacion_vida.htm)

### ***Cierre con perspectiva***

"El testimonio de las mujeres es ver lo de fuera desde dentro.

Si hay una característica que pueda diferenciar el discurso de la mujer, es ese encuadre."

Carmen Martín Gaité (1925 - 2000). Escritora, autora de la novela "Entre visillos" por la que recibió el Premio Nadal. También, ha recibido el Premio Príncipe de Asturias de las Letras.

n de Formación . Escuela de Administración Pública  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administ  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administ  
Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
la . Comunidad Autónoma de la Región de Murcia . Co  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb



**Región de Murcia**  
Consejería de Hacienda y Administración Pública

Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad



Manual

# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Módulo 4: Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país.



Escuela de  
Administración  
Pública







# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Autores: Ministerio de Igualdad y EAP de Murcia

Impresión.

Depósito Legal.

Diseño.

## **UNIDAD DIDÁCTICA 4: POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN NUESTRO PAÍS**

### **ÍNDICE**

#### **Para reflexionar....**

- 1. EL DERECHO A LA IGUALDAD EN ESPAÑA. Del reconocimiento constitucional al desarrollo legislativo para el logro de la igualdad real.**
  - 1.1. Constitución de 1978 y Principio de Igualdad.**
  - 1.2. Desarrollo legislativo contra las desigualdades: Ley de Conciliación de la Vida familiar y laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre).**
  - 1.3. Ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. (Ley 30/2003, de 13 de octubre).**
  - 1.4. Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género ( L.O. 1/2004, de 28 de diciembre).**
  - 1.5. Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007, de 15 de marzo).**
  
- 2. ORGANISMOS POLÍTICOS PARA LA IGUALDAD. Recorrido por los organismos para el fomento de la igualdad de oportunidades.**
  - 1.1. Secretaría General de Políticas de Igualdad**
  - 1.2. Instituto de la Mujer.**
  - 1.3. Organismos y entidades específicas para la Igualdad.**

#### **Cierre con perspectiva**

## ***Para reflexionar...***

“El principio regulador de las actuales relaciones entre los dos sexos –la subordinación legal del uno al otro- es intrínsecamente erróneo y ahora constituye uno de los obstáculos más importantes para el progreso humano; y debiera ser sustituido por un principio de perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros” John Stuart Mill (1806-1873), quien, junto a su mujer Harriet Taylor Mill (1807-1856), publicó “El Sometimiento de la Mujer” en 1869.



# 1. EL DERECHO A LA IGUALDAD EN ESPAÑA: DEL RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL AL DESARROLLO LEGISLATIVO PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL



Para poner en práctica...



Pregunta entre tus familiares y amistades de mayor edad si se acuerdan de las limitaciones que tenían las mujeres en su vida diaria antes de la entrada en vigor de la Constitución Española. ¿Sabías que hasta 1981 los cónyuges no tenían los mismos derechos?

¿Sabías que hasta 1975 existía un permiso específico, por el cual, eran los maridos los que tenían que autorizar a las esposas a la hora de aceptar un trabajo, abrir un negocio, una cuenta bancaria, o aceptar una herencia?. No podía iniciar procedimientos legales, suscribir contratos o comprar y vender bienes sin esta autorización. Ni siquiera podía iniciar un viaje de cierta duración sin que lo aprobara su marido.

Fuente: [www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ortizheras.pdf](http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ortizheras.pdf)

En tu opinión, ¿cuáles son las limitaciones a las que se enfrentan mujeres y hombres en la actualidad? ¿Son diferentes?

¿Por qué crees que ha sido en las últimas dos décadas cuando se han desarrollado leyes que responden a la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Fuente: [www.mujeresenred.net/article.php3?id\\_article=888](http://www.mujeresenred.net/article.php3?id_article=888)



## 1.1. CONSTITUCIÓN DE 1978 Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

### ¿Qué es una Constitución?

- 1). Una Constitución es la ley fundamental del Estado. Ha de ser debatida por las y los representantes de la ciudadanía, por una asamblea elegida libremente que represente al pueblo, y cuya misión específica sea la de elaborar la Constitución (Asamblea Constituyente donde reside la Soberanía Nacional).
- 2). La Constitución establece el régimen y la forma política del Estado: república parlamentaria, república presidencialista, monarquía parlamentaria, monarquía constitucional, etc.
- 3). Además, para que un texto pueda considerarse como constitucional ha de incluir:
  1. Un catálogo de derechos y libertades fundamentales.
  2. Un sistema de garantías que hagan eficaces esos derechos y libertades.
  3. Un sistema de separación o equilibrio entre los distintos poderes del Estado:
    - El poder legislativo de hacer las leyes (Parlamento o Cortes).
    - El poder ejecutivo de gobernar (Gobierno).
    - El poder judicial de hacer cumplir las leyes (Tribunales de Justicia).
    - Los poderes y prerrogativas del Jefe del Estado (el Rey o la Corona en los regímenes monárquicos), de algunas instituciones importantes y la organización territorial del Estado.
- 4). Se distinguen dos tipos de contenidos en una Constitución:
  - a) Principios y valores constitucionales. Derechos y deberes de los ciudadanos.
  - b) Organización, competencias y funcionamiento de los poderes públicos. Además de determinar la organización del Estado establece las funciones de sus distintos órganos e instituciones del Estado: Gobierno, Parlamento, Tribunales, etc.



Las disposiciones finales, transitorias y derogatorias, completan los textos constitucionales.



Resumen de los contenidos de nuestra Constitución

Nuestra Constitución consta de 169 artículos. Los artículos están organizados en Títulos que, a su vez, se subdividen en capítulos y secciones.



Los temas que trata la Constitución en sus diferentes títulos son los siguientes:

Principios y valores constitucionales. Derechos y deberes fundamentales.	Pr e á m b u l o , Título Preliminar y Título Primero	
Organización, competencias y funcionamiento de los poderes públicos:	Títulos II a IX	
a) Órganos del Estado	La Corona	Título II
	Las Cortes	Título III y V
	El Gobierno	Título IV y V
	El Poder Judicial	Título VI
	El Tribunal Constitucional	Título IX
b) Principios de actuación ejecutiva en el ámbito económico.	Título VII	
c) Organización Territorial del Estado.	Título VIII	
La Reforma Constitucional.	Título X	
Cuatro disposiciones adicionales, nueve transitorias, una derogatoria y una final.		



Con la desaparición del régimen franquista de carácter eminentemente patriarcal, las ansias de cambio de la sociedad española incluían también cambios en la vida de las mujeres. El movimiento feminista de estos años se incorporó a las distintas movilizaciones, dando lugar a que las reivindicaciones en torno a las discriminaciones por razón de sexo pasaran a formar parte de la agenda pública.

En 1975, declarado por las Naciones Unidas Año Internacional de la Mujer, 24 organizaciones de mujeres elaboraron un manifiesto. Dicho documento recogía un análisis de la situación de la mujer española, desarrollando en detalle temas como educación, legislación, familia, trabajo, sociedad... y que concluía señalando que la situación de las mujeres españolas era peor que en otros países debido al régimen franquista. Destacaba que no existían normas jurídicas que garantizaran el ejercicio de los derechos fundamentales, tanto a las mujeres como a los hombres, sino que existían una serie de discriminaciones legales dirigidas a mantener apartadas a las mujeres de la vida económica, política y social.

En este mismo año, se celebran en Madrid, del 6 al 9 de diciembre, las Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer, en las que participaron 500 mujeres, constituyendo el primer encuentro feminista de carácter nacional que se celebraba en España.

En estas Jornadas se debatieron los problemas de las mujeres españolas desde dos puntos de vista: centrarse exclusivamente en los problemas y discriminación de las mujeres y servir de apoyo al avance en el proceso democrático de la sociedad. Estos dos puntos de vista polarizaron el debate feminista durante los cinco años siguientes en torno a la necesidad o no de mantener una corriente estrictamente feminista independientemente de las organizaciones políticas y sindicales.

En mayo de 1976 tuvieron lugar en Barcelona las I Jornades Catalanes de la Dona y, en esta ocasión, participaron más de 4.000 mujeres.

El análisis de los problemas de las mujeres se distribuyó en las siguientes áreas: educación, trabajo, familia, política, legislación, barrios, medios de comunicación, sexualidad, medio rural y feminismo.

Las reivindicaciones se centraron en la eliminación de toda forma de discriminación, solicitud de educación sexual, planificación familiar y aborto libre y gratuito, cambios en el Código Civil y derogación de leyes como la peligrosidad social (en contra de la homosexualidad), dejando constancia de la falta de interés mostrada por los partidos políticos.

Sin embargo, con posterioridad a la realización de estas jornadas, no hubo acuerdo en cuanto a las actuaciones a realizar. El debate se centraba en la creación de una asociación legal que continuara con el trabajo o la creación de una coordinadora feminista que agrupase a todas las organizaciones presentes. Finalmente, se creó la Coordinadora Feminista Estatal.

El 15 de junio de 1977 se celebró en España la primera consulta popular después de cuarenta y un años. La casi totalidad de los partidos políticos ofrecían un programa político dirigido a las mujeres.

La derecha democrática reconocía la igualdad formal entre hombres y mujeres, la necesidad de una política educativa y cultural para la mujer, así como la protección a la familia.

En los liberales y democristianos el programa electoral era similar, aunque algunos hacían referencia a la reforma del derecho de familia y la necesidad de incrementar los servicios sociales.



Los partidos socialista y comunista, así como aquellos partidos situados a la izquierda del PCE, recogían, al menos en su programa, todas las demandas de las mujeres, propugnando la plena igualdad entre los sexos en los ámbitos jurídico, laboral y familiar, así como la creación de servicios colectivos, que permitieran socializar el trabajo doméstico.



En el terreno educativo los partidos de izquierdas prometían la creación de un sistema plenamente coeducativo e igualitario en todos los terrenos de la enseñanza.

En el aspecto laboral estos partidos incluían condiciones de igualdad para acceder al trabajo remunerado, creación de servicios colectivos (comedores, guarderías...) que facilitarían la incorporación de la población femenina al trabajo extradoméstico.



Todas estas reivindicaciones, y las grandes movilizaciones populares que se desarrollaron en torno a la campaña electoral, posibilitaron una importante participación de las mujeres en las mismas, así como el aumento de su conciencia política.

La etapa de la transición política se consolida definitivamente con la elaboración y aprobación de la nueva Constitución en 1978 comenzando, dentro del movimiento feminista un debate sobre cuál iba ser su estrategia política y su relación con las instituciones.



Judith Astelarra

Profesora titular de Sociología. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona. "Veinte años de Políticas de Igualdad". Colección Feminismos. Ediciones Cátedra, 2005

Celia Amorós

Es catedrática y profesora de Filosofía y Filosofía Moral y Política de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Investigadora en el Centro de Estudios de Género del Instituto Universitario de Investigación. En el año 2006 fue galardonada con el Premio Nacional de Ensayo: "Algunos aspectos de la evolución ideológica del feminismo en España. En: Borreguero, Concha [et al.] La mujer española: de la tradición a la modernidad (1960-1980). Madrid: Tecnos, 1986, pp. 41-55, recogido en "La mujer española en el Franquismo". Dossier del Instituto de la Mujer Centro de Documentación (1992)

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/servicios/centro\\_documentacion/3.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/servicios/centro_documentacion/3.pdf)



## Artículos relacionados con el Principio de Igualdad recogidos en la Constitución Española.

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 integran 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 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 23: “1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.

2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.”

Artículo 31.1: “Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio.”

Artículo 32.1: “El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.”

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.”

Artículo 39.2: “Los poderes públicos aseguran asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.”

Artículo 68.1: “El Congreso se compone de un mínimo de 300 y un máximo de 400 Diputados,

elegidos por **sufragio universal**, libre, directo y secreto, en los términos que establezca la ley”.

Artículo 69.2: “En cada provincia se elegirán cuatro Senadores por sufragio universal, libre, **igual**, directo y secreto por los votantes de cada una de ellas, en los términos que señale una ley orgánica.”

Artículo 139.1: “Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte de territorio del Estado.”

Artículo 149.1: “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

1. La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.”

De acuerdo con el texto de nuestra Constitución, la igualdad es un valor superior de nuestro Ordenamiento Jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político tal y como se señala en el Artículo 1.1 de nuestra Constitución “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”.



El artículo 14 de nuestra Constitución (“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.”) recoge el principio de igualdad desde una doble perspectiva:

- Igualdad Formal: Igualdad de las y los españoles ante la ley, tanto en el contenido, como en la aplicación de la misma.

En cuanto a la igualdad en el contenido de las leyes debemos tener presente que se está vinculando al poder encargado de elaborar la normativa, en nuestro caso, el poder legislativo, mientras que, en la aplicación de las leyes, se vincula a los poderes encargados de ejecutarlas y velar por su aplicación. En este sentido, vincula al poder ejecutivo y al poder judicial.

- Igualdad real: la prohibición de que se puedan producir discriminaciones por razón de sexo aunque comprende el trato diferenciado que no supone una discriminación. (Por ejemplo, las acciones positivas).

Junto a esta vertiente jurídica del principio de igualdad, hay que tener en cuenta su aplicación efectiva. Para ello, el artículo 9.2 CE, faculta a los poderes públicos a diseñar y poner en marcha las medidas necesarias para que la igualdad de mujeres y hombres sea una realidad. ("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"). Así, el Tribunal Constitucional considera que "promover la igualdad y remover los obstáculos" es una finalidad propia del Estado Social y Democrático de Derecho. (STC 83/1984 y 8/1986).



Esta facultad supone que los poderes públicos y, sobre todo, el legislativo, deben conocer la realidad social que les permitan desarrollar la normativa necesaria para la eliminación de las discriminaciones existentes en nuestra sociedad y, no sólo las discriminaciones por razón de sexo, sino aquellas que se producen como señala el artículo 14 en base al "nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". En este sentido, esta normativa puede incluir una diferencia de trato que beneficie a un grupo poblacional, en nuestro caso, a las mujeres, y el fin de estas medidas ha de ser el establecimiento de un equilibrio social. (STC 128/1987, 19/1989 y 229/1992).

En definitiva, a partir del análisis de las diferencias que, por razón de género existen en la sociedad, se tienen que elaborar medidas que corrijan estas situaciones de discriminación con el objetivo de garantizar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Por tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en cuanto principio, ha de presidir la actuación de los poderes públicos y, por otro lado, ha de estar presente en el cumplimiento, por parte de estos poderes, de los objetivos que son propuestos en materia de igualdad de género.

Con lo cual, el órgano legislador debe transformar el principio de Igualdad en deberes para la Administración que supongan obligaciones jurídicas, mediante la imposición de sanciones por incumplimiento de las medidas que la Ley propone en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A partir de ahí, será el órgano judicial competente el encargado de velar en la aplicación correcta del principio de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.

A continuación, recogemos algunos ejemplos de Sentencias del Tribunal Constitucional, (órgano máximo del poder judicial encargado de velar por la correcta interpretación de la Constitución), referidas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

#### Equiparación de los hombres a las mujeres

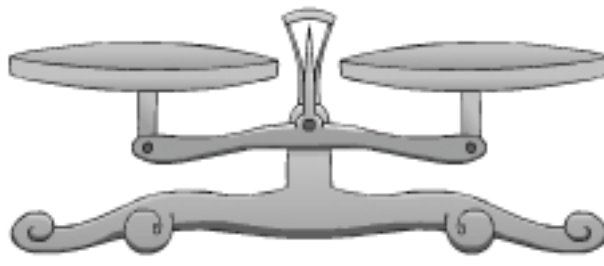
- Caso ATS masculinos (STC 81/1982, RA), en relación con el salario, los turnos y otros aspectos de la organización del trabajo.
- Caso auxiliares de vuelo masculinos (STC 207/1987, RA), equiparándolos a los femeninos en

cuanto al retiro anticipado.

- Caso prestaciones a los viudos (STC 142/1990, CI) para equiparlas a las que perciben las viudas.
- Caso pensiones de orfandad (STC 3/1983, CI) para que también puedan ser reconocidas a los hijos o hermanos.
- Caso pensión de viudedad (STC 103/1983, CI), para otorgar pensión al cónyuge masculino de la mujer fallecida.

### Equiparación de las mujeres a los hombres

- Caso Telefónica (STC 7/1983) para suprimir la excedencia forzosa por matrimonio.
- Caso reincorporación de médicos (STC 241/1988) suprimiendo que sólo pudieran hacerlo las que se habían constituido en “cabeza de familia” (aplica Derecho comunitario).
- Caso limpiadoras hospitalarias (STC 145/1991) y Caso Galletas Fontaneda (STC 286/1994), declarando que se ha de percibir el mismo salario por un trabajo de igual valor (aplican Derecho comunitario sobre discriminaciones indirectas).
- Caso Academia General del Aire (STC 215/1991), reconociendo el derecho a las mujeres para entrar en tal Academia.
- Caso trabajadoras en las minas (STC 229/1992) suprimiendo medidas protectoras desfasadas (aplica Convención CEDAW).
- Caso discriminaciones “sospechosas” (STC 16-10-1995) considera vulneración de la igualdad, la diferencia salarial basada en consideraciones genéricas de empleo de menor fuerza física, cuando las mujeres realizan el mismo trabajo que sus compañeros varones.



### Tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas (STC 128/1987)

- Prohibición de despido de las mujeres embarazadas (por todas, SSTC 166/1988, 224/1992, 109/1993, 137/1994, 173/1994, 98 y 17/2003). La prohibición es absoluta e incluye aquellos supuestos donde el empresariado haya comunicado la renovación del contrato temporal.
- Caso edad jubilación inferior para las mujeres (STC 19/1989). Sólo puede mantenerse transitoriamente para aquellas que comenzaron a trabajar con esta regulación.



Fuente

Congreso Internacional organizado por el Instituto Nacional de Administraciones Públicas: Género, Constitución y Estatutos de Autonomía (Madrid, 4 y 5 de abril de 2005)

[http://www.inap.map.es/ES/Investigacion/Congresos/Congreso\\_Internacional/Ponencias/Ponencias.htm](http://www.inap.map.es/ES/Investigacion/Congresos/Congreso_Internacional/Ponencias/Ponencias.htm)

“La Constitucionalización de los Derechos de Género” de María Durán Febrer (Abogada, ex-presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis, ex-secretaria de European Women Lawyers Association)

<http://www.inap.map.es/NR/rdonlyres/FE42EC15-DD9F-4BD5-A1D2-9167DA149EA7/0/dmaria.pdf>

"Género y Constitución Española" de Teresa Freixes (Catedrática de Derecho Constitucional en la Universidad Autónoma de Barcelona y Catedrática Jean Monnet de Derecho Constitucional Europeo. Pertenece al "Réseau UE d'experts indépendants en matière des droits fondamentaux" de la Unión Europea.)

<http://cpdp.uab.es/recerca/grups/genero%20y%20constitucion%20espanola.pdf>

## 1.2. DESARROLLO LEGISLATIVO CONTRA LAS DESIGUALDADES: LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE)



Para poner en práctica...



¿Cuántas parejas conoces en las que la mujer haya cedido parte del permiso de maternidad a su pareja? ¿Sabías que esto se podía hacer?

¿Cuántas mujeres conoces que hayan solicitado una reducción de jornada para el cuidado de familiares? ¿Cuántos hombres?



Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida familiar y laboral.

Fuente: <http://www.inem.es/legis/empleo/ley39-99.htm>



## LEGISLACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.



### NACIONES UNIDAS. IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER

En la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (Pekín, 1995), se modificaron los análisis y propuestas existentes hasta esta fecha sobre la conciliación y se plantea desde el desigual uso del tiempo entre mujeres y hombres. Desde este nuevo planteamiento, resulta necesario tener en cuenta la vida privada, pasando a tratarse la conciliación desde una triple perspectiva: Vida Personal, Familiar y Laboral.

La Plataforma de Acción aprobada en esta Conferencia, relaciona la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la necesidad de flexibilizar los horarios con objeto de tener tiempo para la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias, el descanso, ....

En último lugar, señalar que en esta Conferencia se incluyó el compromiso de los gobiernos para la realización de "actividades para medir y comprender mejor el tipo, alcance y distribución del trabajo no remunerado, particularmente el de atención a las personas dependientes" y cuantificarlo para determinar su valor. Este aspecto tiene gran importancia ya que se rompe con la visión tradicional del trabajo reproductivo y doméstico como trabajos carentes de valor, implicando un reconocimiento por parte de la sociedad.



### UNIÓN EUROPEA



La Unión Europea desarrolla sus políticas de conciliación a través del impulso de modificaciones legislativas, fiscales y políticas que inciden únicamente en la vida laboral y familiar.

Dentro de la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores (1989) se indica que "deben elaborarse medidas que permitan a los hombres y a las mujeres reconciliar las obligaciones profesionales y laborales".

Estas medidas se dirigen en un doble sentido:

- El incremento y/o mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral.
- La incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares.

Desde la aprobación de la Carta hasta 1995, se han acordado e implementado medidas en la Unión Europea, que buscan facilitar la conciliación como, por ejemplo:

- la Directiva 92/85 de la CEE, sobre la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, que establece una serie de requisitos mínimos para las mujeres que se encuentren en estas condiciones, así como una licencia mínima retribuida por maternidad, y una protección contra el despido.
- El IV Programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000), que tiene el objetivo de potenciar la conciliación, ofreciendo apoyo financiero para el intercambio de información y buenas prácticas a nivel europeo.
- La Directiva 96/34 de la CE, sobre el permiso parental, estableciendo específicamente dicho permiso como derecho individual de trabajadoras y trabajadores.

- La Directiva 97/81 de la CE, sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene un doble propósito: por un lado, evitar cualquier forma de discriminación contra los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y, por otro, facilitar el desarrollo del trabajo contribuyendo, así, a su organización más flexible.
- La Resolución del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, que recoge medidas dirigidas a los Estados miembros y a los agentes sociales para una flexibilización horaria y organizativa del trabajo, y la ampliación de los servicios de cuidados a personas dependientes. Además, en esta Resolución se define la conciliación como contenido fundamental del principio de igualdad.
- El V Programa “Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres” (2001-2005), en su objetivo 3.3.1: Mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la legislación existente en el ámbito social (permiso parental, protección de la maternidad, tiempo de trabajo, etc).

Estas medidas continúan la línea de actuación inicial:

- Conciliar desde las mujeres la maternidad y la familia con el empleo.
- Conciliar desde el empresariado para respetar los derechos laborales y sociales de las madres.
- Facilitar a los hombres un acercamiento a la vida familiar.

Por último, es necesario señalar la Directiva 2002/73, que modifica la Directiva 76/207/CEE, 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, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. En ella se establecen garantías para que las madres y padres que ejerzan sus derechos parentales tengan protección ante despidos, la reserva del puesto de trabajo, o de condiciones equivalentes, y a las mejoras en las condiciones de trabajo que se hubieran hecho efectivas durante su ausencia.



Fuente:

<http://imrm.es/UPLOAD/DOCUMENTO/cuaderno2.pdf>

Antecedentes. Directivas europeas

Fuente:

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10914.htm>


<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10911.htm>

La Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras responde a la transposición de las Directivas del Consejo 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, (relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia) y la 96/34/CEE de 3 de junio de 1996, (relativa al Permiso Parental).



Esta Ley intenta responder a los cambios que se habían producido con la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral. En este sentido, se consideraba y, aún se considera necesario, la puesta en marcha de un sistema que contemple los cambios que dicha incorporación ha tenido y tiene en el ámbito familiar, empezando por el establecimiento de medidas que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja. Se trataría de evitar que dichas responsabilidades recaigan exclusivamente sobre las mujeres, teniendo en cuenta, además, que éstos constituyen un obstáculo para su permanencia en el mercado de trabajo o promoción dentro de las empresas.



 Entre las características y avances que, a través de esta Ley se introdujeron en nuestro Ordenamiento jurídico, podemos señalar los siguientes:

- Se llevan a cabo modificaciones en lo relativo a permisos (permiso de dos días ampliable a cuatro en el caso de desplazamiento para los supuestos de accidente y hospitalización de familiares cercanos) y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de familiares dependientes. Se amplía la posibilidad de solicitar la excedencia a los casos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo (3 años). Se crea un nuevo supuesto de excedencia por el cuidado directo de familiares cercanos, que no pueden valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad, y que no desempeñen actividad retribuida (1 año).
- Amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia de trabajadoras y trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.
- Facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo o la hija desde el momento de su nacimiento, acogimiento o adopción. (el padre podrá disfrutar de una parte del período de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento (como máximo 10 semanas), de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hija o hijo en el caso de partos múltiples.
- Declara, expresamente, nula la decisión extintiva el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.
- Amplía los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos, se incluye el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

- Prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que, por parte de la empresa, se lleve a cabo un contrato de interinidad a personas desempleadas para sustituir a la trabajadora o trabajador que se encuentre disfrutando el permiso de maternidad o paternidad.



El impacto de esta Ley ha sido notable aunque, como veremos a continuación, no en la medida en la que se hubiera deseado.

Dentro de la parte positiva, hay que señalar que esta Ley de Conciliación ha supuesto la modificación de un volumen importante de normas: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley General de Seguridad Social, la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y las Leyes de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.



Modificaciones en la legislación existente

Fuente: <http://www.migualdad.es/insht/legislation/L/l39fami.htm>

Como crítica, empezaremos señalando que la Ley no recogía en su totalidad el contenido de las directivas citadas anteriormente y cuyos preceptos debían ser incorporados a nuestro Ordenamiento Jurídico. No refleja la individualización del permiso parental válido para mujeres y hombres por igual, según se establece en la directiva 96/34/CEE y, tampoco, recoge la protección de la madre lactante en un puesto de trabajo cuando suponga un riesgo grave para el bebé así como el catálogo de actividades peligrosas, de acuerdo con el contenido de la directiva 92/85/CEE.

Además, se limitó a introducir medidas exclusivamente relacionadas con el ámbito laboral mientras que las directivas que debían ser incorporadas a nuestro ordenamiento habían sido planteadas para que la conciliación se abordara de forma integral, siendo el aspecto laboral uno de ellos pero no el único. Pensemos, en el Congreso de los Diputados, las y los diputados y senadores, por el artículo 79.3 de la Constitución, tienen “voto personal e indelegable”. Si se produce una baja por enfermedad o maternidad o paternidad, su grupo parlamentario queda con un voto menos.

La Ley aparenta tener un carácter neutro, en el sentido de dirigirse a mujeres y a hombres, aunque la titularidad de determinados derechos está en manos de mujeres. Sin embargo, esta neutralidad no es tal, sobre todo, si tenemos en cuenta la diferente situación de partida de mujeres y hombres.



Esta neutralidad lejos de eliminar las discriminaciones las incrementa, ya que las medidas recogidas en la misma no están diseñadas para promover cambios en los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres. Así, eran las mujeres las que seguían solicitando las licencias y permisos recogidas en esta Ley para el cuidado de las personas de su entorno familiar.

Además, no se aprovechó la posibilidad de establecer medidas que favorecieran la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los trabajadores. Por ejemplo, al tratarse de una ley dirigida a la población trabajadora, los padres cuyas compañeras se encontrasen en desempleo no podían solicitar el permiso de maternidad.

En este sentido, se perdió la oportunidad de contemplar el uso de derechos de reducción de jornada y excedencia por los hombres como derecho individualizado, medidas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo de las mujeres o la previsión de servicios de atención a personas.

Para terminar, tenemos que hacer referencia a las modificaciones que esta Ley sufrió a raíz de la aprobación de iniciativas legislativas posteriores como la Ley 12/2001, de 9 julio, "de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad". Esta Ley recogía medidas específicas para los casos de nacimiento de neonatos en cuanto modificaciones en la suspensión del permiso de maternidad.



Asimismo, destaca la aprobación del Real Decreto 1251/2001, de 16 noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, que desarrolla reglamentariamente ciertos aspectos de Seguridad Social y dota de regulación eficaz a la suspensión a tiempo parcial por maternidad.



y



Para profundizar

Artículo "Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras" de Jaime Cabeza Pererio (Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social de la Universidad de Vigo)

Fuente: [www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/ConciliacionPersTrab.pdf](http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/ConciliacionPersTrab.pdf)

Para profundizar

Artículo "Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: análisis de las Directivas Comunitarias 92/85 y 96/34 y lagunas en su transposición al ordenamiento interno español" de Ana María Orellana Cano (publicado en la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 37, 2002)

Fuente: <http://www.migualdad.es/publica/revista/numeros/37/inf3.pdf>



Las cifras hablan...

Según el estudio "Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro", junio 2007, del Instituto de la Mujer, las abuelas asumen el cuidado de sus nietos y nietas debido a las restricciones que imponen los trabajos de los padres y madres. Concretamente en el 84,2% de las entrevistadas.

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/Estudio\\_Abuelas.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/Estudio_Abuelas.pdf)

En el año 2005, el número de excedencias por cuidado de hijos, hijas o familiares fue de 31.735 (30.270 mujeres y 1.465 hombres); en 2006, la cifra alcanzó las 35.205 excedencias (33.388 mujeres y 1.817 hombres); finalmente, en 2007 se incrementó hasta 40.237 (37.910 mujeres y 2.327 hombres).

Fuente: <http://www.tt.mtas.es/periodico/seguridadsocial/200804/SS20080430.htm>



### 1.3. LEY SOBRE MEDIDAS PARA INCORPORAR LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO (LEY 30/2003, DE 13 DE OCTUBRE)



Para poner en práctica...



Si las normas no tienen en cuenta la distinta situación de partida de mujeres y hombres, ¿podrían ser consideradas neutrales?

Imagina una norma relativa al desempleo, por la cual, se pusieran en marcha acciones formativas que permitieran una mayor especialización de las y los trabajadores del sector industrial. ¿Beneficiaría a mujeres y hombres en la misma medida? ¿No habría que tener en cuenta otros aspectos, como, por ejemplo, los puestos en los que se encuentran mujeres y hombres, los horarios en los que se va a realizar dicha formación, si se va a establecer algún criterio que suponga fomentar la participación de aquellas personas que se encuentran en una situación más desfavorable por cuestiones de temporalidad laboral, contratos a tiempo parcial ...?





Consultar

Fuente:

<http://www.unidadgenero.com/documentos/73.pdf>

Antecedentes: Naciones Unidas y Unión Europea

La Plataforma de Acción, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer que se celebró en Pekín en 1995, recomendaba a los Gobiernos y a los demás agentes integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones.

Durante los preparativos de dicha conferencia, el Consejo de Europa organizó un grupo de personas expertas, que definió la transversalidad de género (mainstreaming) como la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, 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 adopción de las políticas.

En febrero de 1996, la Comisión aprobó la Comunicación COM (96) 67 final, "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias" en la que se hace referencia la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en la elaboración de las políticas públicas.

En el Tratado de Amsterdam (1997) se recoge en sus arts. 2, 3, 13 y 141 la aplicación del principio de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, la promoción de la igualdad y la eliminación de desigualdades existentes y da al Consejo la posibilidad de tomar medidas para combatir la discriminación basada en el sexo, pudiendo adoptarse medidas de acción positiva para corregir las diferencias existentes.

Durante el IV Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) se elaboró por la Comisión una Guía para la evaluación de impacto en función del género.



Consultar


Fuente: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/gender/gender\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_es.pdf)

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, supone la modificación en los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Fuente: [http://www.boe.es/g/es/bases\\_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1997/25336](http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1997/25336)




 Artículo 22. De la iniciativa legislativa del Gobierno.

1. El Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa prevista en los artículos 87 y 88 de la Constitución mediante la elaboración, aprobación y posterior remisión de los proyectos de ley al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado.

2. El procedimiento de elaboración de proyectos de ley, a que se refiere el apartado anterior, se iniciará en el Ministerio o Ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente Anteproyecto, que irá acompañado por la memoria y los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, con informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar.



 Artículo 24. Del procedimiento de elaboración de los reglamentos.

1. La elaboración de los reglamentos se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se llevará a cabo por el centro directivo competente mediante la elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará un informe sobre la necesidad y oportunidad de aquél, así como una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar.

b) A lo largo del proceso de elaboración deberán recabarse, además de los informes, dictámenes y aprobaciones previas preceptivos, cuantos estudios y consultas se estimen convenientes para garantizar el acierto y la legalidad del texto.

Esta Ley establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañadas de un informe sobre el impacto por razón de género, de las medidas que contienen. (Informe de Impacto de Género).

A través de los Informes de Impacto de Género se pretende identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma separada con el objetivo de: identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.



Debemos tener en cuenta que las diferentes posiciones de partida y realidades de mujeres y hombres dificultan que se produzca un igual aprovechamiento de los beneficios derivados de la actuación de las políticas públicas y las normas. En este sentido, conocer el impacto de género de las disposiciones normativas y, en general, de la ejecución de las políticas públicas, se convierte en una estrategia que permite incorporar, de forma equilibrada, los intereses, expectativas y necesidades diferenciados de las mujeres y los hombres, garantizándose de esta forma:


- Una mayor eficacia de la intervención pública, gracias a la valoración previa de los posibles efectos que las políticas pueden producir sobre mujeres y hombres.
- Un mejor gobierno, gracias al mayor nivel de información y detalle que ofrece el conocimiento sobre las necesidades de las personas, desde una perspectiva de género.
- Un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos.



Para profundizar

Manual: "INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO. GUÍA DE APLICACIÓN PRÁCTICA, PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO, DE ACUERDO A LA LEY 30/2003" del Instituto de la Mujer.

Fuente: <http://www.migualdad.es/igualdad/Documentos/guiaimpacto.pdf>

 Respecto a los contenidos del Informe de Impacto de Género, de forma resumida, se recogen los siguientes:

1. Situación de partida: Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por la norma, y relación con las políticas de Igualdad de Oportunidades.
2. Previsión de resultados: Prospección de cómo incidirá la aplicación de la norma sobre la situación de partida identificada.
3. Valoración del impacto de género: Calificación de los efectos de la norma, respecto del avance de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Formulación de propuestas de mejora: Sugerencias de modificación del texto o recomendaciones de aplicación, para garantizar o mejorar los resultados de la norma, en relación con su impacto de género.



Fuente:

[www.e-leuis.net/ficheros/documentos/Conclusiones%20Ponencia%20Impacto%20Genero%20en%20las%20Leyes.pdf](http://www.e-leuis.net/ficheros/documentos/Conclusiones%20Ponencia%20Impacto%20Genero%20en%20las%20Leyes.pdf)

En cuanto a la valoración del desarrollo de esta Ley, nos encontramos ante una situación delicada ya que, a pesar de la importancia que tiene la elaboración de los Informes de Impacto de Género, en numerosas ocasiones hasta el momento ha sido considerada su elaboración como un mero trámite a cumplir, sin tener en cuenta el objetivo final de dicho informe: avanzar en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.





Para profundizar

El XVIII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas celebrado en Almería, (11, 12 y 13 de noviembre de 2005) presentó el "Estudio del Impacto de Género de las Leyes" (realizado por Carmen Pujol Algans Esther Goñi Juaneda, Arantza Juan-Aracil Elejabeitia, Elena Fanega Palacios, Mónica López Millán (Abogadas del Ilustre Colegio de Madrid).

Fuente:

<http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Estudio%20Themis%20Informes%20Impacto.pdf>



Las cifras hablan...

Desde la entrada en vigor de la Ley 30/2003, el 15 de octubre de 2003 y hasta el pasado 1 de octubre de 2005, sólo el 11,54% de los Proyectos de Ley tramitados han ido acompañados del preceptivo Informe de Impacto de Género.

Fuente: <http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Estudio%20Themis%20Informes%20Impacto.pdf>

Nota: Último dato oficial disponible.

De los informes emitidos, el 45,65% se limitan a un breve comentario sobre que las medidas o disposiciones contenidas en la norma carecen de cualquier impacto por razón de género.

Fuente: <http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Estudio%20Themis%20Informes%20Impacto.pdf>

En el 39,13% de los informes se confunde la discriminación por razón de sexo con el impacto de género, al afirmar reiteradamente que no se produce ningún impacto de género, por no contener la norma medidas discriminatorias.

Fuente:

<http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/Estudio%20Themis%20Informes%20Impacto.pdf>

## 1.4. LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (L.O.1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE)



Para poner en práctica...



La violencia de género, ¿ha existido siempre o es un problema reciente?

¿Qué piensas de frases como "La maté porque era mía", "antes te mato que dejo que te vayas con otro"? Según estas frases, ¿cuál es la posición de las mujeres en la pareja?

En tu opinión, ¿la violencia de género afecta sólo a las mujeres?, ¿y a sus hijas e hijos?, ¿y a sus familiares cercanos?



Consultar

Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>

Antecedentes: Naciones Unidas y Unión Europea

Dentro de Naciones Unidas la violencia de género ha sido un tema prioritario como se puede ver en la distinta normativa existente al respecto: La Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer de 1979; la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la Mujer de 1993; la Declaración y programa de acción de Viena, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993 y las Resoluciones de la Conferencia Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995, así como la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1974, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999, o la más reciente Resolución de esta misma Comisión sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres.

También hay que destacar la actuación del Consejo de Europa, por ejemplo, a través del Convenio número 116 sobre la indemnización a las víctimas de delitos violentos de 1983, o las recientes recomendaciones sobre la violencia contra las mujeres y su protección o sobre la imagen de las mujeres en los medios de comunicación.



Dentro de la Unión Europea, podemos destacar:

- El Informe del Parlamento Europeo de julio de 1997 sobre la necesidad de realizar en toda la Unión Europea una campaña sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres.
- La campaña sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género, cuyo símbolo fue el lazo blanco.
- La puesta en marcha por parte de la Comisión Europea en 1997 de la primera iniciativa Daphne para luchar contra la violencia masculina.
- La Decisión nº 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños.
- El Informe sobre la necesidad de realizar en toda la Unión Europea una campaña sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres por parte de la Comisión de Derechos de la Mujer.
- La organización en la Unión Europea de una campaña de rechazo de la violencia contra las mujeres y la Resolución sobre la campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres.
- La puesta en marcha del Programa (Daphne II) destinado a jóvenes y mujeres para proteger a las víctimas y grupos de riesgo, programa donde se ha fijado la posición y la estrategia de la Unión sobre este tema.



## Introducción

La violencia de género es una lacra para nuestra sociedad, que cada vez se hace más patente, tal y como se puede ver en la siguiente tabla donde se recogen los datos de las mujeres muertas a manos de sus parejas o exparejas.

MUJERES MUERTAS POR DIVERSOS TIPOS DE VIOLENCIA								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
PAREJA O EXPAREJA (violencia de género)	63	50	54	71	72	58	68	71
AMBITO FAMILIAR (excepto pareja o expareja)	11	18	13	12	16	15	20	13
SIN RELACION FAMILIAR Se desconoce	9	5	11	16	14	8	8	10
TOTAL	87	75	83	103	106	82	99	94



Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/w805.XLS>

El uso de la expresión “violencia de género” es tan reciente como el propio reconocimiento de la realidad del maltrato a las mujeres. Hasta muy avanzado el siglo pasado, no se encuentra ninguna referencia precisa a esa forma específica de violencia en los textos normativos. Es una manifestación más de la resistencia que existe a reconocer que la violencia contra las mujeres no se trata de una forma de violencia individual que se ejerce en el ámbito familiar o de pareja, sino que es consecuencia de una sociedad patriarcal donde las mujeres viven en una situación de discriminación respecto a los hombres.



#### 1.4.1. VIOLENCIA DE GÉNERO Y DEFINICIÓN EN LOS TEXTOS NORMATIVOS



La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 20 de diciembre de 1993 reconoce que ésta “constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”.



La Resolución del Parlamento Europeo sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres de 16 de septiembre de 1997 la vincula “al desequilibrio en las relaciones de poder entre los sexos en los ámbitos social, económico, religioso o político...”



Y el primer artículo de la reciente Ley española 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género la identifica como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”.



Para profundizar

Artículo “La violencia de Género: Entre el concepto jurídico y la realidad social” María Luisa Maqueda Abreu (Catedrática de Derecho Penal. Universidad de Granada) en la Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (en línea). 2006, núm. 08-02.).

Fuente: [www.criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-02.pdf](http://www.criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-02.pdf)



#### 1.4.2. ANTECEDENTES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

En nuestro Ordenamiento Jurídico se había desarrollado la siguiente normativa:

- La Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.
- La Ley 38/2002, de 24 de octubre, de reforma parcial de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sobre procedimiento para el enjuiciamiento rápido e inmediato de determinados delitos y faltas, y de modificación del procedimiento abreviado, que permitió la puesta en marcha de un registro informático sobre los casos de violencia doméstica.
- La Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- La reforma del Código Penal efectuada mediante la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de extranjeros.



Esta normativa tuvo los siguientes resultados: supuso la constitución del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, la creación de un Registro Nacional de medidas contra la violencia doméstica, y la elaboración de un Protocolo para la implantación de la orden de protección de las víctimas de violencia doméstica y de otro Protocolo de coordinación entre los órdenes jurisdiccionales penal y civil para la protección de las víctimas de violencia doméstica.

En el terreno de las políticas públicas, recientemente desarrolladas en España para abordar este problema de una manera integral, hay que destacar el I Plan de acción contra la violencia doméstica 1998-2000 y el II Plan integral contra la violencia doméstica 2001-2004, que comprende actuaciones que se articulan en torno a las cuatro áreas esenciales de este problema: medidas preventivas y de sensibilización, legislativas y procedimentales, asistenciales y de intervención social, y de investigación.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género supone un avance en la lucha por la erradicación de la violencia que sufren muchas mujeres. Esta Ley pretende integrar tanto medidas preventivas como de intervención o protección.

### MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS

- Se reconoce a la víctima el derecho a la reducción del tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, a la suspensión de relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato. En estos dos últimos casos con derecho a cobrar el subsidio de desempleo.
- Se establece un programa de reinserción laboral para víctimas, con cobro de renta activa. Para quienes no puedan seguir el programa, se establece una ayuda económica en función de edad y responsabilidad familiar.
- Las ausencias laborales por agresiones durante un periodo de 6 meses, serán consideradas como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social.
- Ayudas ligadas a la formación de las mujeres agredidas para escapar de la dependencia económica de sus verdugos.
- Prioridades de acceso a viviendas de protección oficial.
- Bonificaciones adicionales a las empresas que las contraten.
- Homologación de los servicios de atención a mujeres maltratadas en todas las Comunidades y Ayuntamientos para garantizar que todas las víctimas tienen los mismos recursos.
- Adaptación de las actuales casas de acogida para convertirse en centros de recuperación integral que ofrezcan terapia psicológica, seguimiento legal, apoyo social y educativo.



## JUSTICIA

- Creación de más de 400 juzgados – con competencias civiles y penales - dedicados a la lucha contra la violencia doméstica (al menos uno por cada partido judicial).
- Creación de la figura del fiscal contra la violencia de género como delegado del Fiscal General del Estado, que intervendrá directamente en aquellos procesos penales y civiles de especial trascendencia.
- Endurecimiento de las penas:
  - Las amenazas leves y coacciones leves a cualquier persona “especialmente vulnerable” con la que conviva, independientemente de su sexo, tendrán pena de seis meses a un año de prisión. Las coacciones leves, pena de seis a 18 meses.
  - Se agrava la pena por lesiones de dos a cinco años.
  - Se agrava el quebrantamiento de pena o medida de seguridad impuesta en estos casos.
  - Suspensión del régimen de visitas del agresor a los hijos siempre que se revele la existencia de violencia familiar. En el caso de que el maltratador amenace de forma leve con armas u otros objetos peligrosos, el juez podrá inhabilitarle para el ejercicio de la patria potestad hasta cinco años.
- Modificación de la Ley de Asistencia Gratuita: Las víctimas de violencia doméstica tendrán derecho a la defensa gratuita en los juzgados encargados de sus casos y en los procedimientos sobre reclamaciones a la Administración, respecto a los derechos que la legislación reconoce a las víctimas de la violencia doméstica.

## EDUCACIÓN

- Creación de una asignatura obligatoria: “Educación para la Igualdad y contra la Violencia de Género”. Se impartirá en Educación Secundaria y será trimestral.
- Incorporación en todos los Consejos Escolares de un nuevo miembro que impulse medidas educativas en favor de la igualdad y contra la violencia sobre la mujer.



### NUEVOS ORGANISMOS

- Creación de una Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género, una adjuntía en el Defensor del Pueblo y un Observatorio formado por personalidades independientes que evaluarán la acción del Gobierno y estudiarán nuevas medidas.
- Creación del Observatorio Nacional de Violencia sobre la Mujer, que tendrá como principales funciones servir como centro de análisis de la situación y evolución de la violencia sobre la mujer.



### SANIDAD

- Actuaciones de detección precoz y desarrollo de programas de sensibilización y formación de personal sanitario.
- Se establecerán protocolos sanitarios de actuación para la prevención, la detección precoz y la intervención continuada, contando con la colaboración de la Administración de Justicia.
- Creación de una Comisión, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

### OTRAS MEDIDAS

- Campañas informativas de prevención y sensibilización.
- La publicidad que utilice el cuerpo y la imagen de la mujer de forma discriminatoria o vejatoria será calificada como ilícita y sancionada.
- Se modifica la acción de cesación o rectificación de la publicidad legitimando a las instituciones y asociaciones que trabajan a favor de la igualdad entre hombres y mujeres para su ejercicio.






Fuente: [www.elpais.com/articulo/sociedad/Ley/Integral/Violencia/Genero/elpepusoc/20040603elpepusoc\\_8/Tes](http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Ley/Integral/Violencia/Genero/elpepusoc/20040603elpepusoc_8/Tes)


En cuanto a la valoración de la puesta en marcha de esta Ley, se pueden resumir en el siguiente extracto del Informe del Defensor del Pueblo: «Los datos reflejan una frustración de las expectativas de lucha contra la violencia de género que se tenían con la entrada en vigor de la Ley [...] de Protección Integral contra la Violencia de Género». Y añade: «Hemos de cuestionarnos qué razones impiden que las medidas legales previstas no sean eficaces para la reducción de esta lacra social». (Informe anual del Defensor del Pueblo 2006, presentado el 29 de mayo de 2007 a los Presidentes del Congreso de los Diputados y del Senado).




Informe anual del Defensor del Pueblo 2006

Fuente: <http://www.defensordelpueblo.es/index.asp?destino=informes1.asp>

 Amnistía Internacional publicó el pasado mes de junio de 2007 el informe "Pongan todos los medios a su alcance, por favor", coincidiendo con el segundo aniversario de Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante Ley Integral) en el que se denuncia que tras estos dos años, las mujeres siguen encontrando obstáculos a la hora de ser protegidas y atendidas y de obtener reparación frente a la violencia de género. Algunos derechos de las mujeres siguen estando solamente en el papel y no en la realidad.

 La respuesta institucional frente a la violencia de género sigue siendo heterogénea entre las distintas Comunidades Autónomas y está muy lejos de conseguirse el objetivo de que todos los y las profesionales involucrados cuenten con una formación especializada sobre el problema. Colectivos de mujeres especialmente vulnerables o con necesidades específicas, como por ejemplo las mujeres inmigrantes en situación irregular, drogodependientes o con hijos mayores de 12 años no disfrutan en pie de igualdad de los mismos derechos que asisten a otras mujeres víctimas de violencia de género.

 Por otro lado, se destaca que los avances siguen estando todavía sobre el papel. La mayor parte de las medidas siguen sin concretarse.



## Informe de Amnistía Internacional

Fuente:

[http://www.es.amnesty.org/nomasviolencia/docs/informes\\_ai/02regiones/04europa/espana/dos\\_anios\\_Ley\\_Integral.pdf](http://www.es.amnesty.org/nomasviolencia/docs/informes_ai/02regiones/04europa/espana/dos_anios_Ley_Integral.pdf)

En definitiva, aunque el objetivo de esta Ley para la erradicación de la violencia de género sea compartido por la sociedad en su conjunto y considerado como tema prioritario, el desarrollo de la misma necesita del apoyo, la implicación en su puesta en marcha por parte de todas las instituciones, independientemente de cuál sea su ámbito de actuación (local, autonómico y estatal) y, sobre todo, necesita de críticas constructivas.

## Informe anual del observatorio Estatal de Violencia Sobre la Mujer

Fuente:

<http://www.mtin.es/violencia-mujer/Documentos/InformeAnualInternet.pdf>



## Las cifras hablan...

En estos momentos hay 458 juzgados de Violencia sobre la Mujer en España: al menos uno por cada partido judicial y más de uno en algunas grandes ciudades como Madrid, Barcelona, Sevilla o Málaga. Pero sólo 83 de ellos (el 18%) son exclusivos.

Fuente:

<http://www.observatorioviolencia.org/noticias.php?id=1276>

Según el Informe del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial, las víctimas denunciaron un 11 por ciento más por malos tratos en el último trimestre de 2007, en el que se produjeron 32.855 denuncias, que en el primer trimestre del mismo año, en el que se presentaron 29.277.

Fuente:

<http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpj/cgpj/principal.htm>

Según el Instituto de la Mujer, las Comisarías de Policía registraron un total de 58.175 denuncias por violencia de género entre enero y noviembre de 2007.

Fuente:

<http://www.europapress.es/noticiasocial.aspx?cod=20080114190357&ch=00313>



## 1.5. LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (L.O. 3/2007, DE 22 DE MARZO)



Para poner en práctica...



En tu opinión, ¿la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres es necesaria para avanzar en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en nuestro país?

¿Crees que con esta Ley, España se pone en la cabecera, junto a los países nórdicos, en la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a nivel europeo?



Consultar

Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se aprobó en el Congreso de los Diputados, el pasado 15 de marzo de 2007 y fue publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, y entró en vigor al día siguiente, es decir el 24 de marzo.

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres está basada en los artículos 14 y 9.2 de nuestra Constitución:

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 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"



Y recoge los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas así como la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, aprovechando la obligación que tenía nuestro gobierno de transponer a nuestro Ordenamiento Jurídico las siguientes directivas:

- Directiva 2002/73/CE 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.

Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:ES:PDF>

- Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Fuente:

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:ES:PDF>

Tal y como se señala en la Exposición de Motivos, la mayor novedad de esta ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independiente de la materia (educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo) o el ámbito donde se pongan en marcha (estatal, autonómico o local). En este sentido, "la ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres".





En el ámbito de las Administraciones Públicas, esta ley constituye el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva y para facilitar la transversalización de la perspectiva de género, para cuya consecución se ponen en marcha los siguientes instrumentos: el 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.

Dentro de las Administraciones Públicas, destacar que además, se consignan en la ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado, incluidas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

Y en el ámbito de las relaciones entre individuos, destacan las medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los Consejos de Administración así como se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En cuanto a la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito empresarial éstas deberán ser formuladas y adoptadas dentro de los procesos de negociación colectiva para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo se recoge el principio de presencia o composición equilibrada. Principio con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad y, para ello, se modifica la normativa reguladora del régimen electoral general y, a partir de la entrada en vigor de la ley, los partidos políticos deberán presentar listas de composición paritaria en los distintos comicios.

A continuación, recogemos las principales novedades introducidas por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en nuestro Ordenamiento Jurídico.



### 1.5.1. NOVEDADES DE ÁMBITO GENERAL

- 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 cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo y acciones positivas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. (Es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley. Así en los casos de acoso laboral será la persona responsable de la empresa la que tendrá que demostrar que este acoso no se ha producido).
- 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, como los relacionados con violencia de género, acoso laboral por razones de género ...
- 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.

### 1.5.2. NOVEDADES DE ÁMBITO ESPECÍFICO

- Se crea una Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.
- Se crea el Consejo de Participación de las Mujeres para la participación de las organizaciones de mujeres de nuestro país.



- Se establece la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.
- Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.
- Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
- Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Medioambiente, Medio Rural y Marino, para que se reconozcan plenamente los

derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.

- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.
- Establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.



## Conceptos de Igualdad definidos en la Ley

### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Es un principio informador de ordenamiento jurídico, que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

### Discriminación directa

Tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo:

La situación en la que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

### Discriminación indirecta

Tienen la consideración de discriminación indirecta por razón de sexo:

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.

Toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo.

### Acoso sexual

A efectos esta Ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, el acoso sexual es cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### Acoso por razón de sexo

Es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### Acciones positivas

Son medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los poderes públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de derecho respecto a los hombres.

Son aplicables en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad.

Han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las personas físicas y jurídicas privadas también pueden adoptar este tipo de medidas en los términos que establece esta Ley. En concreto, el artículo 43 de la Ley Orgánica prevé su establecimiento mediante la negociación colectiva.

#### Composición equilibrada

Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni menos del 40%.

#### Unidades de Igualdad

Órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad.

#### Planes de Igualdad de las empresas

Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación, realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.



### 1.5.3. NOVEDADES RESPECTO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

#### JORNADA DE TRABAJO

- Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.
- Esta adaptación de la jornada se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

#### PERMISOS

- Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.
- La duración del permiso de lactancia, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o por un acuerdo con la empresa.
- Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo (antes un tercio) y la mitad para el cuidado de un menor de ocho años (antes seis años) o persona con discapacidad física psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario.

#### VACACIONES

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

#### EXCEDENCIAS

- El trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses (antes el mínimo eran dos años).
- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de forma fraccionada la excedencia por cuidado de hijo o hija y de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- La excedencia por cuidado de hijo o hija se extiende a los supuestos de acogimiento provisional.
- La excedencia por cuidado de un familiar puede ser de hasta 2 años (antes un año).
- La excedencia por cuidado de hijo o hija o de un familiar hasta un segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se considera situación asimilada al alta en la Seguridad Social.

#### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se introducen como nuevas causas de suspensión del contrato de trabajo:

- El permiso de paternidad.
- La situación de riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses.
- El permiso por acogimiento simple no inferior a un año.
- Los permisos por adopción y acogimiento de los menores de más de seis años si son discapacitados, o tienen especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas.

### PERMISO POR MATERNIDAD

- El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.
  - La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.
  - El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
  - Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en los casos de parto prematuro con falta de peso y de recién nacidos que precisen hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días.
  - El permiso por maternidad se amplía en 2 semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.
  - Se flexibilizan los requisitos de cotización para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad:
    - No se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores menores de 21 años en la fecha del parto o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
    - Para las trabajadoras y trabajadores con edad entre 21 y 26 años sólo se les exige 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.
    - Si se es mayor de 26 años se exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores al momento de inicio del descanso, o 360 días en toda su vida laboral.
- 
- Además, las trabajadoras por cuenta ajena, que reuniendo todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación de maternidad que no acrediten el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho en el caso de parto a un subsidio por maternidad de 42 días naturales a contar desde el parto.
  - Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
  - Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

## PERMISO POR PATERNIDAD

- Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 2 días o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.
- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.
- Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de 4 semanas.
- En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.
- En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.
- La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.
- Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores a la fecha de suspensión del contrato de trabajo, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad a dicha fecha, con independencia de cuál sea su edad.
- Cuando se esté disfrutando del permiso de paternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.
- Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.
- Este nuevo permiso por paternidad se podía empezar a disfrutar por los nacimientos, adopciones y acogimientos que se produzcan a partir del día 24 de marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley para la Igualdad.





### RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo, que pasa a ser del 100% de la base reguladora (antes era del 75%).

### RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

- Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de un hijo o hija menor de nueve meses cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o de la hija o hijo y así conste acreditado.
- Esta situación puede dar lugar al cambio a un puesto de trabajo exento de riesgo o, en su caso, a la suspensión del contrato de trabajo.
- Para los supuestos de suspensión del contrato por esta causa, se crea una prestación económica, que consiste en un subsidio equivalente al previsto para la prestación por riesgo durante el embarazo.
- Esta prestación se extingue en el momento en que la hija o hijo cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.
- El tiempo que la beneficiaria esté percibiendo esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.



Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional para los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Ley 7/2007 se puede consultar en el siguiente enlace:

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>

### PERMISOS

- Se establece la posibilidad de reconocer permisos por el tiempo indispensable para atender deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Se amplía la duración del permiso de la funcionaria por lactancia hasta los doce meses de la hija o hijo menor (antes nueve meses). Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Se reconoce, además, el derecho a la reducción de la jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de las retribuciones, en los casos de recién nacidos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Se amplía la posibilidad de reducir la jornada por razones de guarda legal para el cuidado directo de los menores de 12 años (antes menores de 6 años), personas mayores que requieran especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Se reconoce el derecho a reducir hasta el 50% de la jornada laboral durante el plazo máximo de un mes para el cuidado, por enfermedad muy grave, de un familiar en primer grado, sin disminución de las retribuciones. Si se reconoce a más de un titular se prorratea su disfrute entre ellos, respetando el plazo máximo.

#### VACACIONES

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural, con el descanso por maternidad o con el permiso por paternidad.

#### EXCEDENCIAS

- Se amplía hasta tres años (antes uno) el periodo de excedencia para atender al cuidado de un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- El periodo de permanencia en excedencia por cuidado de familiar se computa a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.
- Durante este periodo, también, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Se amplía a dos años (antes uno) la reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia por cuidado de cada hija o hijo y de familiar a su cargo. Transcurrido este periodo la reserva se mantiene a un puesto de igual nivel y retribución en la misma localidad.
- Se establece el derecho de la funcionaria a percibir las retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de excedencia por razón de violencia de género.

#### PERMISO POR PATERNIDAD

- Se amplía el permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo hasta 15 días (antes 10 días).
- Este permiso se ampliará de forma progresiva y gradual durante los seis años siguientes a la entrada en vigor de la Ley, 24 de marzo de 2007, hasta alcanzar las 4 semanas.
- Se reconoce la posibilidad de acudir a los cursos de formación que convoque la Administración durante los periodos de permiso por parto, adopción o acogimiento.

### PERMISOS POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

- Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en los casos de parte prematuro o de recién nacidos que precisen hospitalización a continuación del parto.
- Se elimina el límite de edad del menor para poder disfrutar el permiso por maternidad en los supuestos de adopción, acogimiento, preadoptivo o permanente, y acogimiento simple de duración no inferior a un año. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute del mismo.
- El permiso por maternidad se amplía en dos semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o el hijo, o del menor adoptado o acogido.
- Si ambos progenitores trabajan, este periodo se distribuirá a su elección, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre ininterrumpidamente.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando del permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de un permiso de hasta 2 meses, con percibo de las retribuciones básicas, para los supuestos de adopción internacional que requiera el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada.
- Las reglas para el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento, se extienden a los supuestos de acogimiento simple superior a un año.
- El periodo de permanencia en la situación de permiso por parto o maternidad, se computa como servicio efectivo a todos los efectos.
- Se garantiza la reincorporación al mismo puesto de trabajo tras el disfrute de este tipo de permisos y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

### RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- Se reconoce, igualmente, a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante el embarazo cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Durante el periodo de licencia se garantizan todos los derechos económicos de la funcionaria.
- La licencia por riesgo durante el embarazo tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.

### RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

- Se reconoce a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante la lactancia cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Durante el periodo de licencia, se garantizarán todos los derechos económicos de la funcionaria.
- La licencia por riesgo durante la lactancia natural de hijas e hijos menos de nueve meses tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.



Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/politicas/Ley\\_Igualdad.htm](http://www.migualdad.es/mujer/politicas/Ley_Igualdad.htm)

En cuanto a la valoración de esta Ley, habrá que esperar al menos un año más para poder empezar a evaluar los resultados alcanzados en torno al fomento de la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.





Las cifras hablan...

Entre enero y marzo de 2008, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, gestionó 87.677 prestaciones económicas por maternidad, cuya cuantía es equivalente al salario íntegro de la trabajadora. Esta cifra indica un crecimiento del número de procesos por maternidad del 5,13% con respecto al mismo período del año anterior. Del conjunto de prestaciones reconocidas, la mayor parte, 86.397, corresponden a permisos disfrutados por la madre y 1.280 a permisos disfrutados por el padre.

Fuente:

<http://www.tt.mtin.es/periodico/seguridadsocial/200804/SS20080430.htm>

La comparación de los resultados electorales de 2003 y de 2007 permite afirmar que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ha tenido un impacto positivo en las cifras globales de representación de las mujeres en el ámbito político. Se ha producido un incremento entorno al 39 ó 40 %, medido en el conjunto de municipios de más de 5.000 habitantes.

Fuente:

[http://www.femp.es/index.php/femp/noticias/documentos/presentaci\\_n\\_del\\_estudio\\_sobre\\_el\\_impacto\\_de\\_la\\_ley\\_de\\_igualdad\\_en\\_los\\_resultados\\_de\\_las\\_elecciones\\_locales](http://www.femp.es/index.php/femp/noticias/documentos/presentaci_n_del_estudio_sobre_el_impacto_de_la_ley_de_igualdad_en_los_resultados_de_las_elecciones_locales)

De acuerdo con el Monitor Español de Igualdad Laboral (MEIL), elaborado por la consultora Villafañe & Asociados y apoyada también por UGT, menos del 20% de las empresas con más de 250 trabajadores han logrado poner en marcha el Plan de Igualdad.

Fuente:

<http://www.villafane.info/index.php?section=meil>

## **2. ORGANISMOS POLÍTICOS PARA LA IGUALDAD. RECORRIDO POR LOS ORGANISMOS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**


### **2.1. MINISTERIO DE IGUALDAD**



REAL DECRETO 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2008/04/16/pdfs/A20010-20017.pdf>

En esta nueva legislatura se ha dado un paso más en el fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y se ha creado el Ministerio de Igualdad.

 La estructura del Ministerio de Igualdad se basa en una Subsecretaría de Igualdad, de la que dependerá la Secretaría General Técnica y una Secretaría General de Políticas de Igualdad, con rango de subsecretaría, de la que dependerán:

- La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género que asume las competencias de la suprimida Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.
- La Dirección General para la Igualdad en el Empleo, a la que corresponde el desarrollo de las políticas de igualdad en materia de empleo.
- La Dirección General contra la Discriminación que se encargará del desarrollo de las políticas de lucha contra la discriminación por razón de género.

Por otra parte, se adscriben a la Secretaría General de Políticas de Igualdad el Instituto de la Mujer y el Consejo de Participación de la Mujer; y a la Subsecretaría de Igualdad, el Instituto de la Juventud y el Consejo de la Juventud de España, pertenecientes anteriormente al desaparecido Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## **2.2. SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**



REAL DECRETO 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del antiguo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Fuente: [http://www.migualdad.es/igualdad/Documentos/Real%20Decreto%201600\\_2004.pdf](http://www.migualdad.es/igualdad/Documentos/Real%20Decreto%201600_2004.pdf)

 Artículo 19 del Decreto 1600/2004

1. A la Secretaría General de Políticas de Igualdad, bajo la superior autoridad del Ministro, le corresponden las siguientes competencias:

a) El impulso de las políticas de igualdad de oportunidades para promover y consolidar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos, tanto públicos como privados.

b) El impulso de la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas de los diferentes ámbitos de actuación.

c) El impulso de la coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con las de la Administración Autonómica y de la Administración Local.

d) La promoción de la participación de los agentes sociales en materia de igualdad de oportunidades y el fomento de la participación del movimiento asociativo en dicha materia.

e) El análisis, elaboración, coordinación y realización del seguimiento de los programas de actuación de la Administración General del Estado en la materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos, al objeto de promover y consolidar la transversalidad en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

f) La potenciación de la presencia española en los foros internacionales, adquiriendo un papel dinamizador e impulsor de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

g) El impulso y coordinación, con los organismos competentes, de la ordenación normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la evaluación, dirección, planificación y coordinación de las políticas públicas de la Administración General del Estado en la materia, relacionadas con la violencia

ejercida sobre las mujeres.

h) El desarrollo de la normativa vigente, así como el impulso de nuevos procedimientos jurídicos contra la violencia ejercida sobre la mujer, adoptando las actuaciones necesarias para combatir esta forma de violencia.

i) La promoción, fomento y desarrollo de las condiciones que posibiliten la erradicación del tráfico de mujeres y la prostitución.

j) La promoción de la formación académica superior en materias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al objeto de crear especialistas en esta materia.

k) El impulso de la introducción en el sistema educativo de principios para desarrollar en el alumnado su capacidad para la resolución pacífica de conflictos y para la comprensión y el respeto de la igualdad entre mujeres y hombres.

l) El impulso y tutela de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, para mujeres y hombres.

m) La promoción de la integración social, económica y laboral de mujeres en situaciones especiales de exclusión y discriminación, de acuerdo al principio de igualdad de trato.

2. Como órgano de apoyo y asistencia inmediata al titular de la Secretaría General existe una Unidad de Apoyo, con el nivel que se determine en la relación de puestos de trabajo.

3. Corresponde al titular de la Secretaría General la presidencia del Consejo Rector del Instituto de la Mujer.

4. Queda adscrito al departamento, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, el organismo autónomo Instituto de la Mujer.

ORDEN TAS/2268/2006, de 11 de julio, por la que se delega y se aprueban las delegaciones del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y sus organismos públicos dependientes.

Fuente: [http://www.migualdad.es/igualdad/Documentos/Orden%20TAS\\_2268\\_2006.pdf](http://www.migualdad.es/igualdad/Documentos/Orden%20TAS_2268_2006.pdf)



Consultar


Fuente: <http://www.migualdad.es/igualdad/index.htm>

La Secretaría General de Políticas de Igualdad se creó en el 2004, concretamente, a partir del REAL DECRETO 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del antiguo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



En cuanto a las diferentes líneas de actuación de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, se pueden resumir en:

- Impulsar el Principio de Igualdad en las políticas educativas y de formación para aumentar el respeto a la igualdad.
- Potenciar y garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los Fondos Estructurales y en los Foros Internacionales.
- Y en lo referente a las funciones, éstas se desarrollan en los siguientes ámbitos de actuación: Administraciones Públicas, ámbito privado y familiar, ámbito laboral y económico, violencia sobre las mujeres y el tráfico de mujeres y prostitución.

 A continuación, recogemos las distintas funciones que desde la Secretaría de Políticas de Igualdad se llevan a cabo en los ámbitos, anteriormente, citados:

**En el ámbito de las Administraciones Públicas, le corresponde:**

- El análisis, diseño y elaboración de las medidas de Igualdad de la Administración General del Estado.
- La coordinación de los programas de actuación de la Administración General del Estado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con las de las Administraciones Autonómica y Local.
- Promover la aplicación transversal del Principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y en sus políticas de gasto público.

**En el ámbito privado y familiar, impulsa:**

- Políticas activas que promuevan la autonomía personal de mujeres y hombres.
- Medidas de corresponsabilidad de mujeres y hombres para conciliar las responsabilidades familiares y domésticas con el empleo, entre las que cabe destacar:
  - La ampliación de los permisos de paternidad y maternidad.
  - La flexibilización de los horarios de trabajo.
  - La concesión de permisos y licencias para un ejercicio parental responsable, etc.

**En los ámbitos laboral y económico, le corresponde:**

- La promoción de acciones positivas y el impulso de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la retribución y la promoción.
- El fomento de la participación de los interlocutores sociales y de los movimientos asociativos en la elaboración de normas y políticas públicas.

**En la violencia sobre las mujeres, le corresponde:**

- La ordenación normativa de las políticas públicas relacionadas con la violencia ejercida sobre las mujeres.

**En el tráfico de mujeres y prostitución, promueve:**

- El desarrollo de las condiciones que posibiliten su erradicación.

Por último, señalar que de acuerdo a la nueva estructura del Ministerio de Igualdad, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad dependen:

- La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género que asume las competencias de la suprimida Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.
- La Dirección General para la Igualdad en el Empleo, a la que corresponde el desarrollo de las políticas de igualdad en materia de empleo.
- La Dirección General contra la Discriminación que se encargará del desarrollo de las políticas de lucha contra la discriminación por razón de género.
- El Instituto de la Mujer.
- El Consejo de Participación de la Mujer.



## 2.3. INSTITUTO DE LA MUJER



Para poner en práctica...



¿Conoces qué organismos se encargan de diseñar y llevar a cabo las políticas de igualdad a nivel nacional? ¿y en tu Comunidad Autónoma? ¿y en tu municipio?

¿Conoces la actuación que desarrollan estos organismos?, ¿sabes qué es un Plan de Igualdad?, ¿existe alguno en tu municipio?




Ley 16/1983, de Creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.


Fuente:

[http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes\\_espa/l\\_016\\_1983.pdf](http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes_espa/l_016_1983.pdf)

En 1983 se crea el Instituto de la Mujer (Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer («BOE», n.º. 256, de 26 de octubre de 1983) y pasa de ser una Subdirección General del Ministerio de Cultura a un organismo autónomo dependiente del entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

 Dentro de la Ley 16/1983 se recoge las finalidades del Instituto de la Mujer: el cumplimiento y desarrollo de políticas encaminadas a promover las condiciones que posibilitasen la igualdad de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, artículo 2 de la Ley de creación del Instituto de la Mujer). Además, se establecieron dos líneas de actuación:

1. Impulsar la creación de programas y servicios de información, formación y atención a mujeres.
2. Fomentar actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración.


 Durante estos años, el Instituto de la Mujer ha apoyado a los Centros de Estudios de la Mujer de las Universidades, lo que ha permitido impulsar líneas de investigación sobre la situación de las mujeres, ha llevado a cabo una política editorial de libros, folletos y revistas destinada a la divulgación de la situación de las mujeres, sus derechos y las diferentes formas de abordar las discriminaciones por razón de sexo que existen. Además, el Instituto ha servido de apoyo para promover la creación de los diferentes Organismos de Igualdad en las Comunidades Autónomas y Administración Local y colabora con entidades públicas y privadas para la introducción de la perspectiva de género en sus actuaciones.




### Funciones del Instituto de la Mujer

Según la Ley de creación del Instituto de la Mujer, son las siguientes:

1. Estudiar la situación de la mujer española en los siguientes campos: legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural.
2. Recopilar información y documentación relativa a la mujer, así como la creación de un banco de datos actualizado que sirva de base para el desarrollo de las funciones y competencias del Instituto.
3. Elaborar informes e impulsar medidas que contribuyan a eliminar las existentes respecto a la mujer en la sociedad.
4. Seguimiento de la normativa vigente y su aplicación en materia que es competencia de este Instituto.
5. Prestar asesoramiento y colaboración al Gobierno para lograr las metas previstas en la presente Ley.
6. Coordinar los trabajos que han de desarrollar los diferentes Ministerios y demás organismos específicamente relacionados con la mujer.
7. Administración de los recursos de todo orden que le sean asignados para el cumplimiento de sus fines.
8. Establecer relaciones con las organizaciones no gubernamentales de ámbito estatal y procurar la vinculación del Instituto a los Organismos Internacionales respectivos de acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores.
9. Fomentar las relaciones con Organismos Internacionales dedicados a las materias afines y de interés del Instituto, de acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores.
10. Establecer relaciones con las instituciones de análoga naturaleza y similares de las Comunidades Autónomas y de la Administración local.
11. Fomentar la prestación de servicios a favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquellas que tengan una especial necesidad de ayuda.
12. Recibir y canalizar, en el orden administrativo, denuncias formuladas por mujeres de casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.
13. Realizar cuantas actividades sean requeridas para el logro de las finalidades anteriormente expuestas dentro de las habilitaciones concedidas en la Legislación Reguladora de las Entidades Estatales Autónomas y por la Ley General Presupuestaria.


 En la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las funciones del Instituto de la Mujer son ampliadas:

- Junto a otros organismos, (la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tienen como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres) está legitimado para ejercitar ante los Tribunales la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, (artículo 12. Titulares de la acción de cesación y rectificación).
- Junto con la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer, las asociaciones de defensa de los intereses de las mujeres y los titulares de un derecho o interés legítimo, el Instituto de la Mujer podrá solicitar del anunciante su cesación y rectificación cuando una publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer. (Disposición adicional sexta. Modificación de la Ley General de Publicidad. Apartado 2, añadiendo un nuevo apartado 1 bis en el artículo 25 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad).

 En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Disposición adicional vigésima séptima. Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer), estas funciones fueron ampliadas con las que, a continuación, recogemos:

- a) La prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación.
- b) La realización de estudios sobre la discriminación.
- c) La publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

Por otra parte, dentro de esta Ley se recoge la designación del Instituto de la Mujer como “el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trata 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 y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro” (Disposición adicional vigésima octava: Designación del Instituto de la Mujer).

 Dentro del Instituto de la Mujer, hay que destacar la elaboración de los planes de Igualdad de Oportunidades ya que a nivel nacional constituyen las bases a partir de las cuales se desarrollan las diferentes actuaciones para la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Los planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto de medidas para conseguir unos determinados objetivos relacionados con el principio de igualdad, en un tiempo determinado, que suele ser de varios años. En el diseño de dichos planes intervienen los distintos Ministerios, Direcciones Generales competentes, así como organizaciones no gubernamentales y de participación ciudadana. Cuanto mayor sea la colaboración, más instituciones y organizaciones participen en la elaboración y puesta en marcha de los Planes, mayor es

el compromiso para lograr que se siga avanzando en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En cuanto a la estructura, hay que decir que tienen una estructura semejante. Todos ellos parten de un análisis de la realidad, visibilizando aquellas situaciones de discriminación por razón de sexo presentes en nuestra sociedad.

A continuación, se establecen los temas o las áreas en las que se quiere intervenir (educación, salud, economía y empleo, poder y toma de decisiones, imagen y medios de comunicación, violencia, exclusión social, conciliación de la vida familiar y laboral, cooperación al desarrollo,...).

En cada una de estas áreas, se definen los objetivos relacionados con la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que se pretenden conseguir en el tiempo durante el que va a estar en marcha el Plan. Además, dentro de cada Área se priorizan todos y cada uno de los objetivos en función de la situación de desigualdad existente y los recursos disponibles.

Dentro de cada tema, se concretan las actuaciones que son necesarias poner en marcha para conseguir cada uno de los objetivos planteados.

Finalmente, se determinan los recursos necesarios para la ejecución de las distintas actuaciones y los compromisos de las distintas organizaciones y entidades para desarrollar dichas actuaciones.



Hasta el momento, el Instituto de la Mujer ha puesto en marcha cuatro planes de Igualdad, planes que han servido de modelos a otros Organismos de Igualdad para elaborar Planes en su ámbito de actuación:

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES (1988-1990)

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES (1993-1995)

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (1997-2000)

IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ESPAÑA (2003-2006)

De acuerdo, con la Ley Orgánica 3/2007, de 15 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, a mediados del mes de diciembre de 2007 el Consejo de Ministros aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008- 2011).

El Plan tiene una vigencia de cuatro años y se articula en torno a doce ejes fundamentales: la participación política y social, la participación económica, la corresponsabilidad, la educación, la innovación, el conocimiento, la salud, la imagen, la atención a la diversidad y la inclusión social, la violencia de género, la política exterior y de cooperación, y la tutela del derecho a la igualdad.



Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008- 2011)

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Plan\\_estrategico\\_final.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Plan_estrategico_final.pdf)

## 2.2.1. RESUMEN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y SUS OBJETIVOS:

### I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES (1988-1990)

Recogía los siguientes objetivos:

- Desarrollo normativo del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Acceso de las mujeres a mayores posibilidades de información, formación y cultura.
- Fomentar el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Libre ejercicio de la maternidad y la paternidad.
- Mejorar la protección de la salud de las mujeres.
- Diversificar las opciones escolares y profesionales.
- Reducir la tasa de desempleo femenino y la segregación laboral por razón de sexo y mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo. Mejorar la protección social de colectivos de mujeres necesitados de ayuda.
- Impulsar programas de cooperación internacional hacia mujeres de países en desarrollo.
- Mejorar el conocimiento sobre la situación social de las mujeres.

### II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES (1993-1995)

En este Plan se fijaron los siguientes objetivos:

- Aplicar y desarrollar la legislación igualitaria.
- Promover la participación equitativa de las mujeres en la elaboración y transmisión del conocimiento.
- Equilibrar la participación de las mujeres en el mundo laboral.
- Difundir una imagen social de las mujeres ajustada a su realidad actual.
- Promover un reparto equitativo de responsabilidades familiares.
- Incrementar la participación social y política de las mujeres.
- Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de dirección.
- Mejorar los aspectos sociosanitarios que afectan a las mujeres.
- Insertar socialmente a colectivos de mujeres afectados por la marginación.
- Integrar las políticas de igualdad en el marco internacional.

### III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (1997 - 2000)

Este Plan se basa en tres ejes:

- Desarrollar medidas específicas destinadas a combatir las desigualdades por razón de sexo y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.
- Desarrollar el principio de transversalidad, que asegure que a cualquier acción se sume la defensa y garantía del principio de igualdad de trato.
- Incorporar a la acción política del gobierno la iniciativa social.

Y los objetivos son:

- Educación: promover la igualdad de acceso de las mujeres a todos los procesos educativos y desarrollar un modelo coeducativo informado de valores igualitarios entre ambos sexos.
- Economía y empleo: visualizar la aportación de las mujeres al sector y promover el control de las mujeres sobre los recursos económicos y una mayor incorporación al mercado laboral.
- Salud: visión integral y promocional de la salud de las mujeres, desde la prevención a la asistencia, tanto en aspectos específicos de la salud sexual, como en los derivados de los condicionantes culturales y sociales de género.
- Poder y toma de decisiones: promover a las mujeres a los puestos de decisión, reequilibrio de poder en el ámbito público y reparto de responsabilidades en el ámbito privado.
- Imagen y medios de comunicación: colaborar en los procesos de cambio que favorezcan una sociedad más igualitaria.
- Violencia: eliminación de todas las formas de discriminación, tanto en el ámbito privado como laboral y social.
- Mujeres rurales: medidas para visualizar la aportación de la mujer rural a la economía y apoyo a la creación de empresas de mujeres en el mundo rural.
- Medio ambiente: promoción de una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza.
- Exclusión social: promover el acceso igualitario de todas las mujeres a los derechos de igualdad.
- Cooperación: integrar la dimensión de la Igualdad de oportunidades en las políticas de las Administraciones Públicas y fomentar la cooperación con las organizaciones no gubernamentales y los organismos internacionales para alcanzar la igualdad.

#### IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ESPAÑA (2003-2006)

Se inspira en dos principios fundamentales: el Mainstreaming de Género, que consiste en promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y a todos los niveles; y el principio de cooperación entre todos los agentes implicados en la igualdad de oportunidades.

Las medidas específicas propuestas por este Plan (168 en total) en los distintos ámbitos serán llevadas a cabo por los distintos Ministerios, con presupuestos propios y en 8 áreas:

1. Área de introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. Cooperar con las Administraciones Públicas e instituciones para introducir la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias.
2. Área de igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica. Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral
3. Área de participación en la toma de decisiones. Promover el acceso y la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones, en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales.
4. Área de promoción de la calidad de vida de las mujeres. Desarrollar iniciativas en el ámbito de la salud, la educación, la cultura que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad a través del acceso a la protección social.
5. Área de fomento de la igualdad en la vida civil. Proceder al seguimiento y difusión de la legislación y jurisprudencia nacional y europea, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
6. Área de transmisión de valores y actitudes igualitarias. Promover valores y difundir prácticas sobre igualdad entre mujeres y hombres y evitar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.
7. Área de conciliación de la vida familiar y laboral. Impulsar cambios normativos y medidas que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.
8. Área de cooperación. Cooperar con organismos internacionales, tanto comunitarios como extracomunitarios, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales, ONGs y otras instituciones.

## PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades se inspira en dos principios básicos: no discriminación e igualdad. Asimismo, el Plan Estratégico desarrolla cuatro principios rectores: Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación, que están, además, relacionados entre sí.

Los cuatro principios inspiradores van a ordenar y articular el contenido del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades a lo largo de los doce Ejes que componen el contenido del Plan. Estos doce Ejes son:

### 1. Participación Política y Social.

1. Aumentar la participación de las mujeres en los puestos de representación y decisión política para alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres.
2. Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.
3. Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en el poder judicial.
4. Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
5. Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en los medios de comunicación.
6. Remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres.
7. Implementación de las Unidades de Igualdad en los Ministerios.
8. Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.

### 2. Participación Económica

1. Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
2. Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
3. Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
4. Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.

### 3. Corresponsabilidad

1. El ámbito privado/doméstico. Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria.
2. El mercado laboral. Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Los servicios públicos. Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.
4. El resto de estructuras sociales. Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.



#### 4. Educación

1. Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo.
3. Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro.
4. Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación.
5. Potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas.
6. Promover que los libros de texto y los materiales educativos se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.
7. Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
8. En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.
9. Desde el marco de los principios democráticos de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y teniendo en cuenta la creciente diversidad cultural del alumnado, garantizar una educación para la igualdad y desde la igualdad entre hombres y mujeres.
10. Adaptar los programas de educación de personas adultas a los nuevos perfiles y necesidades de los destinatarios.
11. Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.
12. Promover la gestión de los centros educativos con criterios de conciliación de la vida laboral y personal.
13. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.

## 5. Innovación

1. Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas desarrolladas en el ámbito de la innovación tecnológica y la SI.
2. Ampliar el conocimiento, actualmente disponible, sobre la participación femenina en los entornos de la ciencia y la tecnología, así como acerca de la brecha digital de género, a fin de alimentar estrategias innovadoras para alcanzar la igualdad, también, en estos ámbitos.
3. Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (fluidez tecnológica) y la inclusión de grupos vulnerables.
4. Integrar la visión de las mujeres en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica).
5. Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.

## 6. Conocimiento

1. Formalizar los Estudios Feministas, de las Mujeres y del Género en el ámbito universitario.
2. Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento.
3. Fomentar el conocimiento desde la perspectiva feminista, del género.
4. Recuperar la memoria histórica de las mujeres.
5. Impulsar la igualdad de oportunidades en la Universidad.
6. Visibilizar y apoyar las aportaciones de las mujeres Universidad. de las mujeres jóvenes en la Universidad.

## 7. Salud

1. Promover la producción, publicación y difusión de información cualitativa y cuantitativa sobre la influencia del género en la salud y la atención de la salud.
2. Promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud, así como impulsar políticas específicas de salud de las mujeres.
3. Contribuir a mejorar aspectos específicos de la salud de las mujeres, así como incidir en enfermedades de alta prevalencia, o sensibles al impacto de género.
4. Impulsar la participación y empoderamiento de las mujeres en los procesos de salud.

## 8. Imagen

1. Mostrar a las mujeres y “lo femenino” como sujetos activos en la construcción social.
2. Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad.
3. Promover modelos igualitarios en los que se vean implicados los principales agentes sociales (medios de comunicación, educación, grupo de iguales, medio familiar,...).
4. Vigilar que la Corporación RTVE y la agencia EFE, así como los entes audiovisuales públicos de las Comunidades Autónomas, persigan, en su programación, los objetivos incluidos en los artículos 37 y 38 de la LOIEMH.
5. Vigilar que los medios de titularidad privada persigan, en su programación, los objetivos planteados en el artículo 39 de la LOIEMH.

## 9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social

1. Incorporar la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de la entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.
2. Liderar, por parte de los poderes públicos, las políticas, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
3. Diseñar estrategias con perspectiva de género de colaboración, supervisión y acompañamiento de los programas que se realizan desde el tercer sector, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
4. Impulsar el conocimiento de los procesos de exclusión y pobreza de las mujeres.
5. Adecuar la respuesta y recursos de los Servicios Sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.

## 10. Violencia

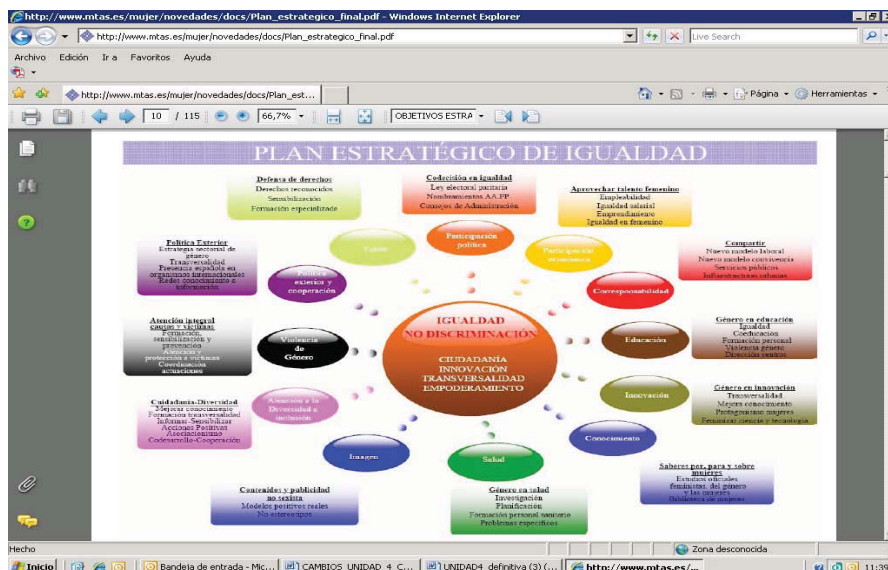
1. Promover el conocimiento del fenómeno, así como la publicación y difusión de los estudios realizados.
2. Fortalecer las medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla desde un mejor conocimiento de las causas y consecuencias de este fenómeno violento.
3. Mejorar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género.
4. Reforzar la protección policial y judicial de las víctimas de la violencia de género.
5. Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.
6. Promover y consolidar procedimientos de coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una mayor eficacia de la respuesta frente a las situaciones de violencia de género.
7. Afianzar el seguimiento y evaluación continua de las medidas puestas en marcha en la lucha contra la violencia de género, con el fin de determinar la eficacia de la respuesta y su impacto en la evolución del fenómeno violento.

## 11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo

1. Garantizar la aplicación de la transversalidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres en la política exterior española.
2. Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres, como requisito para el desarrollo y la paz.
3. Garantizar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas sobre migraciones y desarrollo.

## 12. Tutela del derecho a la igualdad

1. Promover el conocimiento de las situaciones de discriminación por razón de sexo.
2. Reforzar el asesoramiento de las mujeres víctimas de discriminación por razón de sexo.
3. Especialización de las y los operadores jurídicos para la aplicación del derecho a la igualdad.
4. Promover la especialización en materia de igualdad de los agentes sociales y organizaciones de mujeres cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres.
5. Reforzar la intervención de los organismos públicos con competencia en la materia para la defensa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.





Fuente: Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres y elaboración propia.

Judith Astelarra (Profesora titular de Sociología. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.) "Veinte años de Políticas de Igualdad". Colección Feminismos. Ediciones Cátedra, 2005

Para completar

Instituto de la Mujer (2005): "Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres autonómicos y nacional"

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf>

Dentro del organigrama del Instituto de la Mujer hay que destacar el OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER. Este Observatorio se creó por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y junto a la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer, han de impulsar la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de violencia de género.

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/violencia/docs/observatorio%20violencia.pdf>

El 26 de junio de 2007, la Comisión Permanente del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer aprobó el Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, así como un sistema de indicadores y variables sobre el que construir la base de datos del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.



Para profundizar

Informe anual del observatorio Estatal de Violencia Sobre la Mujer

Fuente: <http://www.migualdad.es/violencia-mujer/Publicaciones1.html>

Sistema de Indicadores y variables sobre el que construir la base de datos del Observatorio Estatal de Violencia Sobre la Mujer.

Fuente: <http://www.migualdad.es/violencia-mujer/Publicaciones2.html>

## 2.4. ORGANISMOS Y ENTIDADES ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD



Para poner en práctica...



¿En tu Comunidad Autónoma existe algún organismo de control relacionado con la igualdad de oportunidades dentro de campos como la salud, el deporte, la investigación científica...?



### 2.4.1. OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. INSTITUTO DE LA MUJER



Consultar

Fuente:

<http://www.migualdad.es/Mujer/mujeres/igualdad/Real Decreto1686.pdf>

Relacionado directamente con los dos últimos Planes de Igualdad se creó el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre). Este Observatorio tiene la finalidad de llevar a cabo un diagnóstico fiable y válido sobre los avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, consecuentemente, evaluar las políticas planeadas con este fin.



Los objetivos del Observatorio se resumen en:

1. Recabar, analizar y difundir la información de forma periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres y de los hombres en cada momento y su evolución, con el fin de conocer los cambios socio-laborales registrados.
2. Proponer políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en distintos ámbitos.

## 2.4.2. DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género asume las competencias de Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer de acuerdo con la orden por la que se crea el Ministerio de Igualdad, anteriormente citada.

Recordemos que la constitución de la Delegación Especial contra la Violencia sobre la Mujer (Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo (B.O.E. de 8 de marzo) y el Observatorio, se deben a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (B.O.E. de 29 de diciembre), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

 Entre las funciones de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género se encuentran las de:

- Formular las políticas públicas en materia de violencia de género.
- Impulsar y desarrollar medidas de sensibilización y prevención.
- Fomentar el conocimiento del fenómeno de la violencia de género.
- Evaluar la situación de la violencia de género.

Este trabajo está orientado a las personas responsables y trabajadores y trabajadoras de las Administraciones Públicas con competencias en esta materia, al movimiento asociativo, las organizaciones no gubernamentales, los y las Agentes Sociales, las Universidades, los centros de investigación y personal experto.

## 2.4.3. OBSERVATORIO CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DE GÉNERO DEL CONSEJO DEL PODER JUDICIAL. MINISTERIO DE JUSTICIA



Consultar

Fuente: <http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpj/cgpj/principal.htm>

El 26 de septiembre de 2002, el Presidente del Consejo General del Poder Judicial, el Ministro de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales firmaron un convenio por el que creaba el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género.

Desde su constitución, cabe destacar la creación de un Registro Nacional de Medidas contra la Violencia Doméstica (Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, modificado por el Real Decreto 513/2005, de 9 de mayo). En este Registro estatal se han de inscribir todas las Órdenes de Protección, todas las medidas cautelares de protección a la víctima, todos los procedimientos penales incoados por los delitos de violencia doméstica y de género y todas las sentencias dictadas en esta materia.

A través de este Registro Central las y los jueces y fiscales accederán a esta información que les

permitirá investigar y juzgar, con mayor eficacia, el delito de maltrato físico y psíquico habitual y así otorgar mayor protección a las víctimas que hayan denunciado a sus agresores repetidas veces.

#### 2.4.4. OBSERVATORIO DE SALUD Y GÉNERO. MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO



Consultar

Fuente: <http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02.htm>

El Observatorio de Salud de las Mujeres (OSM) se crea como Comisión Interministerial de la que forman parte el Ministerio de Sanidad y Consumo y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del Instituto de la Mujer.


A través de este organismo se pretende contribuir a la consecución de la equidad en materia de salud, mediante la mejora del conocimiento de las causas y determinantes de la salud de la mujer, la promoción del debate acerca de cómo eliminar las desigualdades, la cooperación con otras instituciones, la formación y la investigación.

#### 2.4.5. UNIDAD DE MUJER Y CIENCIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE



Consultar

Fuente: <http://www.mec.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=umyc&id=2>

 La Unidad de Mujer y Ciencia fue creada dentro del Ministerio de Educación y Ciencia para favorecer la igualdad en aquellos ámbitos de la ciencia, la tecnología y la educación superior, en los que las mujeres arrastran una situación de discriminación. Su campo de acción se centra en cinco ejes fundamentales:

- Aumento del número de mujeres en posiciones de gestión y control dentro del ámbito científico y de la educación superior.
- Visibilidad de académicas y científicas mediante la elaboración de estudios e indicadores diferenciados por sexo y homologables con los realizados por la UE.
- Fomento de vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente entre el sexo femenino.
- Colaboración con otros ámbitos administrativos para avanzar en la conciliación del trabajo académico y la vida familiar.
- Estudios con objeto de conocer las aportaciones de las mujeres a la ciencia.






Junto a estos organismos hay que señalar:

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Observatorio de Género, Constitución y Reformas Estatutarias	<a href="http://www.inap.map.es/ES/Investigacion/Congresos/Observatorio/Presentacion/Presentacion.htm">http://www.inap.map.es/ES/Investigacion/Congresos/Observatorio/Presentacion/Presentacion.htm</a>
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	Instituto de Estudios Fiscales. Investigación Política Fiscal y Género	<a href="http://www.ief.es/">http://www.ief.es/</a>
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE, MEDIO RURAL Y MARINO	Subdirección de Igualdad y Modernización	<a href="http://www.mapa.es/es/desarrollo/pags/mujer/intro.htm">http://www.mapa.es/es/desarrollo/pags/mujer/intro.htm</a>
MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE	Consejo Superior de Deportes: Deporte y Mujer	<a href="http://www.csd.mec.es/csd/sociedad/deporte-y-mujer/">http://www.csd.mec.es/csd/sociedad/deporte-y-mujer/</a>
	Comité Olímpico Español: Comisión Mujer y Deporte	<a href="http://www.mujerydeporte.org/">http://www.mujerydeporte.org/</a>
MINISTERIO DE CULTURA	Las mujeres en la cultura	<a href="http://www.mcu.es/MC/Mujeres/index.html">http://www.mcu.es/MC/Mujeres/index.html</a>
MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO	Plan Avanza: impulsar la igualdad de género en la sociedad de la información	<a href="http://www.mityc.es/es-ES/Servicios/IgualdadGenero/">http://www.mityc.es/es-ES/Servicios/IgualdadGenero/</a>
MINISTERIO DE DEFENSA	Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas	<a href="http://www.mde.es/./contenido.jsp?id_nodo=4430&amp;&amp;keyword=&amp;auditoria=F">http://www.mde.es/./contenido.jsp?id_nodo=4430&amp;&amp;keyword=&amp;auditoria=F</a>

## 2.4.6. ORGANISMOS CREADOS EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

 En este apartado, se indican los organismos cuya creación recoge la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

- Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres (Artículo 76). Es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.
- Unidades de Igualdad. (Artículo 77). Estas Unidades estarán en todos los Ministerios y serán órganos directivos dedicados principalmente a: recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio, asesorar a los mismos en relación con su elaboración y asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- Consejo de Participación de la Mujer (Artículo 78). Será un órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

### ***Cierre con perspectiva***

“La sociedad no puede en justicia prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano”.

Concepción Arenal (1820-1893) Socióloga española y Autora,  
entre otras obras de “La mujer del porvenir”



n de Formación . Escuela de Administración Pública  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administr  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administr  
Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
la . Comunidad Autónoma de la Región de Murcia . Co  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb



**Región de Murcia**  
Consejería de Hacienda y Administración Pública

Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad

Manual

# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Módulo 5: Comunicación: introducción a la comunicación no sexista.



Escuela de  
Administración  
Pública

REGIÓN DE MURCIA







# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Autores: Ministerio de Igualdad y EAP de Murcia

Impresión.

Depósito Legal.

Diseño.



## **UNIDAD DIDÁCTICA 5: COMUNICACIÓN: INTRODUCCIÓN A LA COMUNICACIÓN NO SEXISTA**

### **ÍNDICE**

***Para reflexionar....***

- 1. LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN EL LENGUAJE. EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE.***
- 2. LA IMAGEN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y EN LA PUBLICIDAD.***
- 3. RECOMENDACIONES PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA.***

***Cierre con perspectiva***

## Para reflexionar...

“Es sabido que quien tiene el poder es quien da nombres a las cosas y a las personas”  
Celia Amorós (Valencia, 1944) escritora y catedrática de Filosofía. Ha sido galardonada con el Premio Nacional de Ensayo 2006 por la obra “La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para la lucha de las mujeres”.

## 1. LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN EL LENGUAJE. EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE



Para poner en práctica...



¿Cuál crees que es la finalidad última del lenguaje?

Fíjate en las siguientes frases: “Los niños van al colegio”. “Las niñas y los niños van al colegio”. ¿Expresan la misma idea? ¿Crees que el masculino ha de ser considerado como genérico?

Refranes como éste son muy usados habitualmente: “Dos hijas y una madre, tres demonios para un padre”. ¿Recuerdas algún refrán o acertijo que se use en tu entorno?



## 1.1. INTRODUCCIÓN

La comunicación humana es un proceso mediante el cual se transmite información, se expresan e intercambian sentimientos y pensamientos. Esta comunicación supone el aprendizaje y la utilización de códigos específicos para la transmisión de mensajes y experiencias con el objeto de permitir a las personas relacionarse entre sí.

La comunicación verbal, es decir, el lenguaje hablado y escrito, es la principal forma de comunicación humana pero también existe la comunicación no verbal, donde los mensajes se transmiten a través de imágenes.

Pensemos, por ejemplo, en los medios de comunicación, la publicidad y las expresiones artísticas.



Consultar

En 1957, unos años antes de la aprobación del derecho al voto femenino en Suiza, algunas habitantes del cantón francófono de Vaud reclamaron su inclusión en el censo electoral alegando que la ley que regulaba el sufragio, en su artículo 23, utilizaba los términos “tous les Suisses” (todos los suizos), y que «en el uso común y legal contemporáneo, se interpreta que el masculino abarca también el femenino».

El Tribunal Supremo Federal Suizo negó esta interpretación, por lo que, a la hora de aprobar la ley federal que otorgó finalmente a las mujeres el derecho al sufragio en 1971, se tuvo cuidado en redactar el artículo 74 de la Constitución Federal (Bundesverfassung) como el derecho de “Schweizer und Schweizerinnen” (“suizos y suizas”).

Intervención de D<sup>a</sup> Mercedes Bengoechea Bartolomé, (sociolingüista y Decana de la Facultad de Filosofía y letras de la Universidad de Alcalá de Henares y desde 1994 forma parte de NOMBRA, Comisión Asesora del Lenguaje del Instituto de la Mujer), "Necesidad de poseer cuerpo y nombre para acceder plenamente a la ciudadanía" en el Congreso Internacional "Género, Constitución y Estatutos de Autonomía" organizado por el Instituto Nacional de Administración Pública (MAP) 2005.



Fuente: [http://www.mujeresenred.net/article.php3?id\\_article=766](http://www.mujeresenred.net/article.php3?id_article=766)

El lenguaje es el medio de comunicación verbal por excelencia y se define como la capacidad o facultad desarrollada en el ser humano que nos permite abstraer, conceptuar, comunicar y relacionarnos. Según Ferdinand Saussure (1857-1913 lingüista suizo, considerado el fundador de la lingüística moderna), el lenguaje se compone de lengua (idioma) y habla (recreación de la lengua a través de la fonética y la escritura).



Definición

Lengua: llamada también idioma, especialmente para usos extralingüísticos. Es un modelo general y constante para todos los miembros de una colectividad lingüística. Los humanos creamos un número infinito de comunicaciones a partir de un número finito de elementos, por ejemplo a través de esquemas o mapas conceptuales. La representación de dicha capacidad es lo que conocemos como lengua, es decir, el código.

Habla: materialización o recreación momentánea de ese modelo en cada miembro de la colectividad lingüística. Es un acto individual y voluntario en el que a través de actos de fonación y escritura, el hablante utiliza la lengua para comunicarse. Son las diversas manifestaciones de habla las que hacen evolucionar a la lengua.



Fuente: <http://es.wikipedia.org/wiki/Lenguaje>

## **1.2. LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN EL LENGUAJE. EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE**

La familia, la escuela, la religión, los medios de comunicación, el grupo de iguales o "pares" y el lenguaje son agentes de socialización. A través de estos agentes, las personas aprendemos e interiorizamos las normas, valores y formas de percibir la realidad de acuerdo con la sociedad en la que vivimos, lo cual nos permite desarrollar las capacidades necesarias para interrelacionarnos.

En el caso de nuestra sociedad, sociedad patriarcal, hablamos de socialización de género y consiste en el aprendizaje mediante el cual los hombres y mujeres asumen un modelo concreto de mujer y hombre, a partir de las normas, funciones, expectativas y espacios sociales que se les asigna "como propios". (Roles y estereotipos de género).



Para profundizar.

Fuente: "Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo". Likadi, 2002.

El lenguaje como agente de socialización, de socialización de género, identifica lo que es "femenino" y lo que es "masculino"; lo que se nombra y lo que no se nombra; lo que está permitido y lo que está prohibido.

En definitiva, a través del lenguaje se mantiene el androcentrismo, es decir, considerar a los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. El androcentrismo supone, por tanto, considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas. Referirse a "las edades del hombre" cuando se pretende hablar de la evolución de toda la Humanidad es un ejemplo del pensamiento androcéntrico.



El androcentrismo tiene su reflejo en los siguientes usos de la lengua:

- Se acepta como "natural" la preponderancia y mayor relevancia del hombre. Así, en todos los pares de palabras se establece que la forma masculina precede a la femenina: hombres y mujeres, maridos y mujeres, padre y madre, hermano y hermana..., a excepción de los tratamientos "cortesés", damas y caballeros.
- Se hace de lo masculino el origen de la cultura, Eva provenían de una costilla de Adán y, en cabal correspondencia simbólica, según aprendemos en el colegio, la palabra niña deriva de niño.
- Se tratan los femeninos como elementos de segunda clase, sub-categorías (por eso el diccionario define edil: miembro de un ayuntamiento; edila: mujer miembro de un ayuntamiento, demostrando que la categoría suprema ["miembro de un ayuntamiento"] está ya ocupada por el hombre, mientras edila necesita un sustantivo para definirse ["mujer"], convirtiéndose así en un subgrupo del grupo supremo, que no necesita venir definido por el sustantivo hombre).
- Se invisibiliza a las mujeres, ignorándose sus necesidades y despreciando sus contribuciones a la cultura.
- Simultáneamente se hace concordar masculino y femenino en el supremo género gramatical, el masculino, tiene carácter universal y supuesta neutralidad.

A través del lenguaje se transmite el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino, presente en todas y cada una de las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas. Pensemos en los refranes, cuentos, folklore, (cuyo principal vehículo de transmisión es la familia), las frases hechas, chistes, dichos, piropos, instancias y trámites burocráticos, la cultura (canciones, libros, diccionarios ...), la educación (lenguaje e ilustraciones incluidas en los libros de texto), los medios de comunicación (las noticias y su tratamiento en el caso de los hechos afectar directamente a las mujeres), la publicidad (las imágenes utilizadas),...



En realidad, la relación entre lenguaje y sexo puede concebirse en dos sentidos:

a) En lo que respecta al empleo de la lengua condicionado sea mujer u hombre quien habla (por ejemplo, el utilizar tacos ha estado mal visto en la boca de las mujeres y no en la de los hombres).

b) En lo que se refiere al tratamiento discriminatorio de las mujeres en el discurso, o lo que es lo mismo, en determinadas construcciones o mensajes, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase.

Aunque ambos son un reflejo del sexismo cultural, el sexismo lingüístico sólo es aplicable al segundo, al uso discriminatorio del lenguaje. De hecho, el uso sexista del lenguaje se comete cuando el mensaje resulta discriminatorio debido a su forma y no a su fondo. Es decir, debido a las palabras o estructuras elegidas, pues cuando la discriminación se debe al fondo del mensaje, esto es, a lo que se dice y no a cómo se dice, se incurre en sexismo social.

Así, por ejemplo, en la frase: En el Ayuntamiento hay 17 concejales y tres concejales se manifiesta claramente el sexismo social, puesto que existe una evidente descompensación entre hombres y mujeres en los cargos públicos, pero no se comete sexismo lingüístico, pues no se oculta a la mujer.

En cambio, sí hay discriminación en cuanto al uso de la lengua en el ejemplo siguiente: A la inauguración podrán acudir los concejales acompañados de sus mujeres. Según se ha construido la frase, se entiende que el término masculino concejales se refiere sólo a los hombres. Aunque también existe un sexismo social porque se entiende, tal cual está planteada la frase, que un concejal sólo puede ser hombre.



Otros ejemplos de uso sexista del lenguaje lo encontramos, en:

- La existencia de distintos tratamientos para cada sexo, minimizando a las mujeres. Por ejemplo, hablamos de señor, señora o señorita, hombres, chicas,... (no es raro encontrar frases como "El equipo de trabajo estaba compuesto por dos hombres y tres chicas" o "Plácido Domingo y La Caballé").
- Se establecen diferentes cualidades para mujeres y para hombres. En el caso de las mujeres, normalmente, están relacionadas con la estética mientras en los hombres, se relacionan con lo intelectual.
- Se utiliza el género femenino para descalificar y hacer alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos y actitudes que se les asignan. "Llora como una mujer lo que no has sabido defender como un hombre" (se está haciendo alusión a valores, actitudes, comportamientos considerados válidos para un sexo y no para otro: la debilidad en las mujeres, la fortaleza en los hombres).

En definitiva, a través del lenguaje se refleja esta realidad desigual pero, también, se refuerza ya que a pesar de la profunda transformación que ha experimentado el papel social de las mujeres, los mensajes transmitidos siguen mostrando una imagen parcial y las sitúan en una posición subordinada respecto a los hombres. El sexismo no está en la lengua, sino en la mente de las personas. De hecho, no se puede hablar de "lenguaje sexista" sino de "uso sexista" del lenguaje, ya que la lengua, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para describir una realidad y para expresar todo lo que nuestra mente es capaz de imaginar.

Por tanto, el lenguaje es una manifestación de una determinada cultura y una determinada sociedad. Ahora bien, las sociedades no son estáticas, evolucionan constantemente y el lenguaje cambia en función de esta evolución. Así, en función de los nuevos elementos que aparecen en nuestra sociedad se introducen nuevas palabras para explicarlos, por ejemplo, la palabra ordenadores está totalmente integrada en el lenguaje y lo ha sido, en apenas veinte años.

Entre los cambios que se han producido, hay que destacar la necesidad de un reconocimiento y valoración de los diferentes papeles de las mujeres que desarrollan tanto en la vida privada, doméstica o en la pública. Lo cual tiene repercusiones en su presencia y protagonismo en la lengua. Por ejemplo, en la medida en la que las mujeres se incorporen a cargos públicos, oficios, profesiones y titulaciones que antes tenía vetadas, la lengua ha de adaptarse en función de los propios recursos que posea o introducir nuevas soluciones.

En este sentido, los prejuicios, la inercia o el peso de las reglas gramaticales, reglas susceptibles de ser modificadas, no pueden ni deben impedir los cambios que sean necesarios en el lenguaje que permitan visibilizar a las mujeres y sus aportaciones a nuestra sociedad (ejemplos: Ministras, Cancillera,...). Según Mercedes Bengoechea (sociolingüista y Decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Alcalá de Henares), se debe buscar y ofrecer alternativas a formas de comunicación androcéntrica que el patriarcado nos ha transmitido como si fueran una parte irrevocable e indisoluble de nuestra socialización. También dice que "si a través de la lengua pensamos y ordenamos la realidad, entendemos y manipulamos el mundo, también es el lenguaje el que nos convierte en miembros de la comunidad: nos hace ciudadanos o ciudadanas".



Consultar

Nombra. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje. Autora: Mercedes Bengoechea.

Fuente:

<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/nombra.pdf>



Las cifras hablan...


Tan sólo 3 académicas forman parte de la Real Academia Española (RAE), frente a los 39 académicos que componen la nómina actual.

Fuente: <http://www.rae.es/rae/gestores/gespub000001.nsf/voTodosporId/A9C3B614985EADD8C1257136007078F7?OpenDocument>

El 100% de las personas con título honorífico en la Real Academia Española (RAE), otorgado a personalidades eminentes cuyo mérito en el cultivo de la lengua española haya alcanzado reconocimiento público desde la reforma de los Estatutos a mediados del siglo XIX hasta la actualidad, son hombres.

Fuente: <http://www.rae.es/rae/gestores/gespub000001.nsf/voTodosporId/18D49EB5389CB3A0C12571E7002B8458?OpenDocument>

## **2. LA IMAGEN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y EN LA PUBLICIDAD**

 Referencias a las recomendaciones por parte de Organismos Internacionales a los medios de comunicación y la eliminación del uso de estereotipos sexistas:

Durante la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (1995, Beijing, (Pekín) se introdujo, por primera vez, un pronunciamiento sobre los estereotipos sexistas en los medios de comunicación. Entre los objetivos estratégicos de la Declaración de Beijing se recoge la necesidad de alentar a los medios de comunicación a que examinen las consecuencias de los estereotipos sexistas, incluidos aquellos que se perpetúan en los anuncios publicitarios que promueven la violencia y las desigualdades de género, así también la manera en que se transmiten durante el ciclo vital, y a que adopten medidas para eliminar esas imágenes negativas con miras a promover una sociedad no violenta.

Recientemente, el Consejo de Europa, a través de la Resolución del Parlamento del Consejo de Europa de 26 de junio 2007, propone que los Estados miembros implementen sus legislaciones nacionales con el fin de erradicar el sexismo de la publicidad y proponen que: se fomente la formación en esta materia de las y los profesionales de los medios de comunicación; se refuercen los sistemas de autorregulación incluyendo la presencia de representantes de las y los consumidores y se les forme para un análisis crítico de la publicidad, así como se habiliten teléfonos gratuitos y correos electrónicos para la denuncia de la publicidad que haga un uso de la imagen de las mujeres contrario a la dignidad humana; se establezcan premios fiscales para las compañías anunciantes que rompan con los estereotipos sexistas y transmitan una imagen de igualdad entre mujeres y hombres, etc.

 Dentro de la Unión Europea, hay que destacar:

- La Resolución 9934/95 del Consejo, de 5 de octubre de 1995 sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y en los medios de comunicación, donde se "invita" a los Estados miembros a fomentar una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres y de los hombres en la sociedad. Y se detallan una serie de iniciativas dirigidas a tal fin.

- La Resolución del Parlamento Europeo 258/1997, 16 de septiembre de 1997, sobre la discriminación de la mujer en la publicidad. El Parlamento profundiza en la senda trazada por la Resolución del Consejo, de 5 de octubre de 1995 y va más allá apelando directamente al sector de la publicidad y los medios con espacios publicitarios.

 Dentro del ámbito estatal: publicidad

En el ámbito de la publicidad, la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad es la primera norma de referencia. El artículo 2 dispone que se entenderá por Publicidad: toda forma de comunicación realizada por una persona física o jurídica, pública o privada, en el ejercicio de una actividad comercial, industrial, artesanal o profesional, con el fin de promover de forma directa o indirecta la contratación de bienes muebles o inmuebles, servicios, derechos y obligaciones.



El artículo 3, modificado por La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, señala, lo siguiente: “es ilícita la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren los artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneran los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedica un Título a los medios de comunicación y la publicidad.

En relación con la publicidad su artículo 41 dispone: la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional.

En consecuencia, además de lo ya previsto en la Ley General de Publicidad, hay que tener presente el artículo 41 de la Ley de Igualdad para saber qué es publicidad ilícita. A su vez, para completar el alcance de esta norma es necesario determinar qué se entiende por conducta discriminatoria de conformidad con la propia Ley de Igualdad. Pues bien, sus artículos 3 y 6 nos ilustran así: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Es 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. Y, 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.

De lo expuesto merece subrayarse que una práctica aparentemente neutra que ponga a las mujeres en desventaja particular respecto a los hombres es una práctica legalmente discriminatoria.

Con respecto a la publicidad dirigida a niñas y niños, y adolescentes la Ley exige un compromiso positivo con la Igualdad. Es decir, no basta sólo con no discriminar. En concreto, se reforma la conocida como Ley 25/1994, de 12 de julio de Televisión sin Fronteras añadiendo una nueva letra e) a su artículo 16.1 del siguiente tenor: la publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

La obligación concierne a los medios de comunicación de titularidad pública y de titularidad privada, acorde con la poderosa influencia que la actividad publicitaria ejerce sobre los menores de edad y la mayor protección que merecen.

Respecto a la publicidad institucional, aquella promovida por entes públicos y que no tiene por fin la comercialización de productos, bienes o servicios, sino que tiene una finalidad ligada al interés general o social. Por ejemplo, informar a la ciudadanía, promover determinados valores o principios, etc., la Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional regula esta materia en cuanto a la Administración General del Estado y entre los requisitos de la publicidad y la comunicación institucional define el de contribuir a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y respetarán la diversidad social y cultural presente en la sociedad (artículo 3).

Asimismo, entre sus prohibiciones recoge la de incluir mensajes discriminatorios, sexistas o contrarios a los principios, valores y derechos constitucionales (artículo 4).



#### Dentro del ámbito estatal: los medios de comunicación

Los medios de comunicación tienen un nivel de exigencia distinto en función de si son de titularidad pública o de titularidad privada. Ahora bien, con carácter general todos los medios de comunicación han de respetar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

El artículo 14 de la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la Violencia de Género señala que “los medios de comunicación fomentarán la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres, evitando toda discriminación entre ellos.

La difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará, con la correspondiente objetividad informativa, la defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos e hijas. En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones”.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, recoge, que “los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.” De donde se infieren dos deberes, en primer lugar, velar por la transmisión de una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres y, en segundo lugar, difundir el principio de igualdad. Y estas encomiendas atañen

a todos los medios de comunicación de titularidad pública, a saber, Radio Televisión Española, Agencia EFE, y también a medios de titularidad pública de las Comunidades Autónomas o de Entes Locales.

A continuación, se detallan medidas de fomento de la igualdad más específicas atribuidas a RTVE y a la Agencia EFE. En particular, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirán en su programación o en sus actividades los siguientes objetivos:

- a. Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b. Utilizar el lenguaje de forma no sexista.
- c. Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d. Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

Añade que promoverán la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

En esta misma línea se dirigen las disposiciones de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal. Así, en el ejercicio de su función de servicio público, la Corporación RTVE, entre otros objetivos, deberá:

- Promover el conocimiento y difusión de los principios constitucionales y los valores cívicos.
- Garantizar la información objetiva, veraz, plural, que se deberá ajustar plenamente al criterio de independencia profesional y al pluralismo político, social e ideológico presente en nuestra sociedad, así como a la norma de distinguir y separar, de forma perceptible, información de opinión.
- Fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres, evitando toda discriminación entre ellos.
- Difundir el conocimiento de los derechos de los consumidores y usuarios, así como desarrollar procedimientos que garanticen el derecho de réplica.

También deberán cumplir con estas obligaciones el conjunto de las producciones y emisiones de radio y televisión efectuadas por las sociedades prestadoras del servicio público de la Corporación RTVE.

## ***2.1. INTRODUCCIÓN***

---

Nuestro conocimiento sobre la realidad parte de lo que vemos, oímos y escuchamos, leemos, etc. Siendo los medios de comunicación una de las vías de transmisión que más influye en el proceso de socialización y de interiorización de las personas.

Los medios nos brindan conocimiento y tienen tanta importancia que la Constitución reconoce como derecho fundamental (artículo 20.1 d) el derecho a comunicar y recibir libremente información veraz. No viene transmitido únicamente a través de lo que calificamos como programas informativos, toda comunicación transmite conocimiento en mayor o menor medida, con formas explícitas o implícitas (quién interviene, quién dirige la intervención, quién aparece con un papel secundario, cómo es la indumentaria de quienes aparecen, con qué reconocimiento de autoridad se escuchan unas opiniones u otras, sobre qué se le interroga a la persona entrevistada, si se le presupone o no una responsabilidad familiar, y un sinfín de menciones más). De ahí, la suma importancia que reviste el qué y cómo se comunica.

En este sentido la diferente presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres, junto a una reproducción consciente o inconsciente de estereotipos y roles, hace que los medios de comunicación contribuyan a consolidar y fomentar estos estereotipos y roles de género. En este sentido, no podemos perder de vista que, en muchos casos, se transmiten de forma tan "normalizada" que para un gran número de personas resulta difícil percibirlo, recibimos una imagen estereotipada como si fuera lo "natural", lo cual dificulta la percepción crítica.

## **2.2. LA IMAGEN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**



Para poner en práctica...



Haz la siguiente prueba, en el periódico que tengas costumbre de leer, ¿cuántas noticias se recogen donde las protagonistas sean mujeres?, ¿en qué secciones están?, ¿cómo aparecen?

Fíjate en los informativos, ¿cuántos están presentados por hombres y cuántos por mujeres? En los que son presentados por hombres y mujeres, ¿encuentras diferencias en cuanto al papel que asumen?



Consultar

tal y como se evidencia en el estudio dirigido por Pilar López Díez "Representación de género en los informativos de radio y televisión", (Instituto de RTVE e Instituto de la Mujer, 2001), los estereotipos y roles de género que se recogen en los medios de comunicación en torno a las mujeres son los siguientes:

- La mujer cuidadora: madre-esposa. A pesar de la infrarrepresentación general de las mujeres, resulta llamativo cómo aparecen frecuentemente en su calidad de mujer-esposa o mujer-madre, haciendo hincapié en cómo complementan a sus maridos o cómo cuidan a sus hijos e hijas.
- La dama de hierro (mujer firme y con mando): si tiene responsabilidades políticas de destacada relevancia y las ejerce con autoridad, se tiende a simplificar su papel calificándola de dama de hierro.

Como si no hubiera equilibrio, o las mujeres no ejercen poder o se exceden en el modo de ejercerlo.

- La mujer profesional: cada vez aparece más, sin embargo bajo el rol de superwoman; o lo que es lo mismo, creando una figura en la que se acumula al rol profesional y el de cuidadora (madre-esposa).
- La mujer simplemente guapa: ser guapa según los cánones imperantes se considera factor suficiente para hacer de ello objeto de noticia o de principal argumento de la comunicación. La apariencia sexy se enfoca como un mérito y el poder de atracción de las mujeres se señala casi permanentemente.
- La femme-fatal: mujer hipersexual con un revestimiento de peligrosidad. Nuevamente, una manifestación del poder reducido al cuerpo.
- La mujer víctima-sufridora: es uno de los roles más abundantes en los medios de comunicación. Se les asigna el papel de víctimas, lo que ofrece una imagen de debilidad victimizadora (víctimas de violencia de género, de la pérdida de un hijo o hija, de la guerra, de la discriminación, etc). Sin embargo, sería más acertado lo contrario, ya que estamos ante mujeres combativas que hacen frente a la adversidad.



Para profundizar

Estudio dirigido por Pilar López Díez "Representación de género en los informativos de radio y televisión", (Instituto de RTVE e Instituto de la Mujer, 2001).

Fuente: <http://www.pilarlopezdiez.eu/pdf/1InfRepre.pdf>

Estudio dirigido por Pilar López Díez "2º Informe. Representación de género en los informativos de radio y televisión. (Instituto de la Mujer e IORTV (RTVE) 2005).

Fuente: [http://www.pilarlopezdiez.eu/pdf/2InfRepreGen\\_05.pdf](http://www.pilarlopezdiez.eu/pdf/2InfRepreGen_05.pdf)

### 2.2.1. LA IMAGEN DE LAS MUJERES EN LA PRENSA ESCRITA



Consultar

Estudio del Instituto de la Mujer "La representación de las relaciones entre mujeres y hombres y del recambio generacional en la prensa, de 1974 a 2004".

Fuente:

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/584.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/584.pdf)

## LOS DIARIOS

Según un estudio del Institut Català de les Dones (2002) las mujeres aparecen en un 4,7% de los titulares de portada de los diarios, representan el 17,5% de las personas entrevistadas y firman el 14,6% de los artículos de opinión.

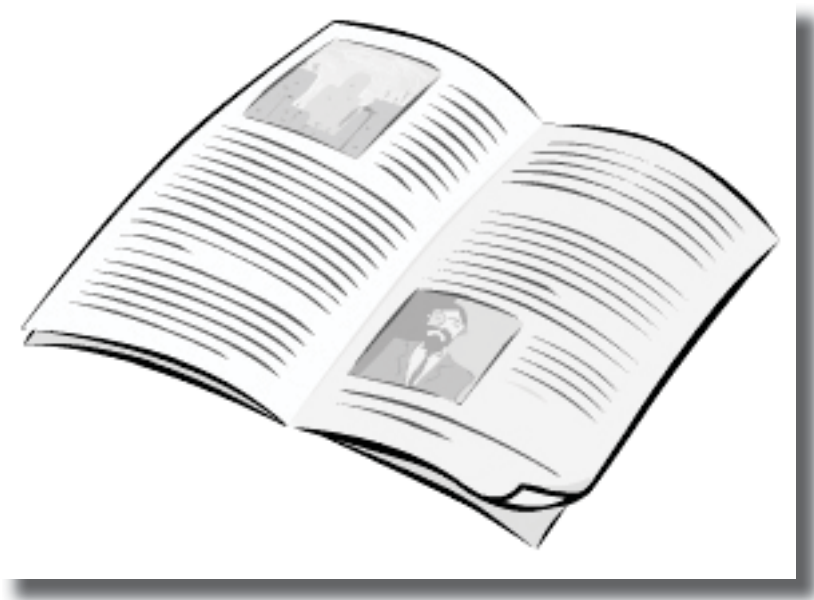
A pesar de los datos hay que insistir que se ha producido un incremento de la presencia de mujeres, motivado por el aumento de mujeres que ostentan altas responsabilidades políticas, como ministras, consejeras autonómicas o alcaldesas.


Además, asistimos a un ligero incremento en las referencias a mujeres directivas o profesionales en la sección de economía así como a un aumento en la aparición de noticias sobre la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

No obstante, la gran mayoría de noticias con presencia de mujeres se concentra en las secciones de Sociedad, Cultura-Espectáculos y Gente-Mundo (conocidas como secciones blandas de los diarios). Es poco frecuente ver la imagen de una mujer en sectores tales como economía, política o deportes.

Debemos mencionar asimismo el escaso eco informativo de los acontecimientos deportivos, intelectuales y políticos protagonizados exclusiva o principalmente por mujeres.

Por otro lado, podemos observar que el tratamiento cualitativo de la información y los puntos donde se centra el interés periodístico es muy diferente entre mujeres y hombres que ostentan responsabilidades políticas o profesionales equivalentes. Con ellas se hace frecuente hincapié en la conciliación entre familia y trabajo o en sus preferencias estéticas, en cambio con ellos no.



 Por ejemplo:

(El Mundo, 24/10/03). Una fotografía de los pies de la Ministra de Asuntos Exteriores (Ana Palacio) en la primera página de un diario y el titular se refiere a los zapatos de camuflaje, en alusión al estampado de los zapatos de la Ministra.

(El Mundo, digital 20/07/07). Noticia sobre Cristina Fernández de Kirchner (candidata a la presidencia en Argentina) (...) y el siguiente comentario "Con impecables falda y chaqueta blancas, Fernández destacó uno a uno los "logros" del..."

A ello hay que añadir que el tratamiento de la información se acompaña de fotografías en las que a las mujeres se intenta generalmente captar en posturas con connotaciones sexuales ya sean deportistas, cantantes, etc.

Por último, resaltar la incoherencia en el tratamiento de la prostitución en la prensa escrita tal y como señala D<sup>a</sup>. Concha Fagoaga (Catedrática de Periodismo de la Universidad Complutense de Madrid). Así, de un lado, en las páginas dedicadas a la información de las actividades relacionadas con la prostitución se tratan como algo peligroso y negativo: se da cuenta de actuaciones policiales para desmantelar redes de prostitución, de las condiciones en que han estado mujeres que han sido obligadas a prostituirse, etc., se emplean términos como prostitución, explotación sexual, trata, tráfico,... Sin embargo, en las páginas comerciales se recoge bajo el eufemismo de relax o similares aún cuando están relacionados con el ejercicio de la prostitución.



## LAS REVISTAS

Entre las publicaciones periódicas o revistas, nos encontramos con revistas dirigidas fundamentalmente a mujeres y hombres o a los dos sexos.

En aquellas que se dirigen a ambos sexos, de carácter económico, político, científico, etc., generalmente la presencia de mujeres es notablemente muy inferior a la de hombres. Falta, en este tipo de publicaciones, una proyección más equilibrada de mujeres y hombres.

Entre las revistas dirigidas a mujeres, destacan por su número las pertenecientes a la prensa rosa o del corazón, en las que no se suelen tratar temas relacionados con la inteligencia, la autonomía, etc. Y, por el contrario, tienen su eje principal en el cuidado de la imagen.

Otro grupo numeroso de revistas es el constituido por las dedicadas a la moda y la belleza. En éstas, la presión publicitaria hacia la búsqueda de la perfección del cuerpo según los cánones imperantes en la publicidad es especialmente intensa. Aunque su formato es de apariencia más moderna, priman sobre todo los mandatos sobre el propio cuerpo, obviándose otros análisis.

Recientemente, han aparecido, revistas o suplementos de periódicos de tirada nacional con otra orientación, que reflejan mayor riqueza del universo femenino, y humano en definitiva, abordan asuntos relacionados con la igualdad, el protagonismo profesional de las mujeres, etc., si bien, aunque, los aspectos relacionados con la estética siguen estando presentes no son la temática principal de estas publicaciones. Se valora la valía intelectual, la determinación, la capacidad de transformación social de las mujeres, etc.

Finalmente, es preciso señalar el tratamiento diferente que se hace de mujeres y hombres en las portadas de las revistas. Los hombres aparecen en roles muy diversos: deportistas, empresarios, viajeros, políticos, hombre sexy. Sin embargo, las mujeres aparecen con indumentaria y pose sexy como si lo único importante en ellas fuese lograr agradar y atraer a través de su cuerpo.

## 2.2.2. LA IMAGEN DE LAS MUJERES EN LA RADIO

De acuerdo con el estudio dirigido por Pilar López Díez "Representación de género en los informativos de radio y televisión", (Instituto de RTVE e Instituto de la Mujer, 2001, actualizado en el año 2005), en los informativos de radio las mujeres constituyen el 15% de las personas mencionadas, con nombre propio, como protagonistas de las noticias o de quienes hablan en las noticias; los hombres, el 85%.

Las personas más mencionadas en los informativos de radio son los hombres cuya profesión es la política, con un 41% de todas las menciones. El grupo que sigue a los políticos lo ocupan los deportistas (básicamente, futbolistas), con el 10,4%; y a continuación, los artistas: pintores, autores, etc., con el 7,9%. Por tanto, más de la mitad, 51,4%, de todas las personas mencionadas está formada por dos grupos de hombres, los políticos y los futbolistas.

El porcentaje de mujeres entrevistadas alcanza el 18%, y son fundamentalmente políticas, (9,9%). Aunque hay una diferencia estadísticamente significativa entre el tiempo que han hablado los hombres respecto a las mujeres (84% en el caso de los hombres frente al 16% de las mujeres).

Los informativos de radio muestran a las mujeres en mayor proporción que a los hombres como víctimas: 23% de todas las mujeres mencionadas lo fueron como víctimas (de violencia de género, de cualquier delito, de un accidente, etc.). Los hombres que fueron mencionados como víctimas constituían un 4% del total de menciones.

## 2.2.3. LA IMAGEN DE LAS MUJERES EN LA TELEVISIÓN



### INFORMATIVOS DE TELEVISIÓN

En los informativos de televisión las mujeres constituyen el 21% de las personas que aparecen mencionadas con nombre propio, es decir, como protagonista de la misma. Sin embargo, los hombres mencionados con nombre propio son el 79%. Existen diferencias, estadísticamente significativas, entre los canales de televisión, desde el punto de vista de las personas mencionadas por sexo: en Tele5 las mujeres son nombradas en un 26,2% y en la 2 con un 25,6%; frente a TVE1 que las nombra en un 19,1% y Antena 3 en un 17,9%.

Las personas con mayor presencia en las noticias de televisión son deportistas, representan el 27,9% del total, de los que sólo el 0,2% son mujeres deportistas. El siguiente grupo en orden de importancia cuantitativa está formado por los hombres relacionadas con la política, con un 19,2% de participación sobre el total de personas mencionadas en los informativos de televisión.

El porcentaje de mujeres entrevistadas, considerando la media de todos los telediarios, alcanza el 26,4% del total. Las mujeres más entrevistadas lo son en función de haber sido protagonistas de algún hecho, no por su actividad profesional (12,5%), les siguen las políticas con un 3,2%, y en tercer lugar, las estudiantes, 2,6%. Por lo tanto, se puede decir que una de cada dos profesionales que hablaron en los telediarios, no se conoce su actividad.



Además, debemos señalar la tendencia a mostrar primeros planos de las mujeres con connotación sexual sin que venga en modo alguno justificado por la noticia. Son frecuentes los primeros planos detenidos del escote y pechos de las mujeres a las que se entrevista en televisión, enfocar a las mujeres que toman el sol en la playa cuando se ofrece una noticia sobre los destinos vacacionales, etc.



## SERIES DE TELEVISIÓN Y TELEFILMES

En estas series, se suele caracterizar a las mujeres como ambiciosas, egoístas, culpables de la mala conducta de sus hijas e hijos porque no se les dedica suficiente atención por la dedicación a su profesión, presentar rivalidad entre mujeres por pura obcecación personal, rivalizar por la atención de un hombre o centrar sus intereses en la estética y la capacidad de atraer sexualmente a los hombres.

Se insiste en la fragilidad femenina como si fuera un atributo natural, en la tendencia a la "histeria", en que la felicidad de una mujer depende de que un hombre la ame o presentando a un hombre como salvador de las desgracias de la mujer. En definitiva, faltan personajes femeninos que muestren de forma natural el ejercicio de la autoridad y las capacidades de las mujeres, así como relaciones de compañerismo y equipo entre mujeres y hombres.



## PROGRAMAS DE ENTRETENIMIENTO

En los últimos años asistimos a un alto incremento de los programas de temática del corazón donde predomina un fuerte componente de juicio por las apariencias, donde se da protagonismo a las mujeres atendiendo a su estética o a su actividad sexual con varones populares o a su relación personal con respecto a un hombre.

Otra presencia habitual es la de las mujeres víctimas narrando sus vivencias en los programas de testimonios personales.

A los hombres se les suele entrevistar para temas relacionados con su profesión o sus éxitos en el ámbito profesional y familiar o con las mujeres.

## 2.2.4. LA IMAGEN DE LAS MUJERES EN LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En cuanto a los medios informativos on line, existe una presencia claramente desigual en el tratamiento de mujeres y de hombres en la producción informativa: una presencia del 17% de menciones de mujeres frente al 82% de menciones de hombres (incluyendo todas las secciones y soportes: texto, audio y video; tal como se señala en la investigación “Representación de género en los principales medios de comunicación on line”, dirigida por Rosa Franquet Calvet). De todas las menciones que se hacen de las mujeres tan sólo el 26% son con nombre propio frente al 46% del total de menciones a los hombres que se hacen con nombre propio, esta clara identificación del hombre refuerza el protagonismo masculino. Los estudios que hasta el momento hay hechos sobre la imagen de las mujeres en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, sólo nos aportan datos sobre el tratamiento de la mujer en los medios informativos.



Consultar


Estudio de Rosa Franquet Calvet “Representación de género en la información on line de los principales medios de comunicación” (Instituto Catalá de la Dona e Instituto de la Mujer, 2005)

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/668.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/668.pdf)

Las nuevas tecnologías son sobre todo una gran oportunidad para la igualdad, para la participación social y política de las mujeres –de todas las personas- para el intercambio de información y, desde luego, para tejer redes entre mujeres construyendo alianzas entre las distintas personas y entidades que trabajan en favor de la igualdad.

No obstante, la realidad en el acceso a este medio muestra desigualdad, luego son necesarias acciones positivas encaminadas a eliminar la brecha digital existente entre mujeres y hombres en el acceso a Internet y animar a las mujeres a aprovechar más y mejor esta herramienta. Con todo y con ello, destacan, por una parte, mujeres con altas responsabilidades en las nuevas tecnologías de la información y, por otra parte, las mujeres que se organizan desde plataformas virtuales feministas para tejer redes de conocimiento y acción, destacadas por la calidad intelectual de los trabajos y opiniones que recogen. Es más, según las evoluciones más recientes, el patrón de utilización de los medios de las mujeres europeas está cambiando. Internet está cada vez más integrado en la vida diaria de las mujeres; participan en blogs para compartir opiniones, hacen la compra online para ahorrar tiempo y usan la mensajería instantánea para estar mejor comunicadas. Sin embargo, en los usos comerciales de Internet ellos se inclinan más por el ocio (vídeos, música, juegos y todo tipo de aparatos o material electrónicos); ellas, productos para el hogar, planes de vacaciones y entradas para espectáculos.

## 2.2.5. LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

 En la prensa de nuestro país la tematización violencia de los hombres contra las mujeres pasó de puntillas y disfrazada por las páginas de los periódicos hasta comienzos de los años ochenta; hasta esa época, los periódicos recogían, en muchos casos en los breves de las páginas de Sucesos, la violencia contra las mujeres sólo en el caso en que se produjera la muerte o las lesiones fuesen graves, y se referían al problema como “riña o disputa matrimonial”; hasta fechas posteriores no se encuentra la expresión “malos

tratos". Las únicas fuentes de las que se surtía la clase periodística eran la policía, la judicatura, la clase médica y el vecindario de manera que los medios reproducían literalmente los estereotipos y las ideas que libremente circulaban en el entorno de esa víctima, y se hacían sin cuestionamiento alguno. Sin ánimo subjetivo de ocultar la realidad, sin embargo, los medios mantenían en la más completa invisibilidad un problema reconocido como general en la institución familiar, pero que consideraban como asunto privado y cuya resolución sólo afectaba a los miembros de la pareja.

En 1997, el caso Ana Orantes, asesinada a manos de su marido tras denunciar malos tratos en un programa de televisión, saca a la luz pública una realidad, la de la violencia de género que, hasta ese momento, estaba enquistada en el ámbito de lo estrictamente privado.

Las revelaciones de Ana Orantes de una excepcional crudeza y su posterior asesinato, consiguieron que una amplia capa de la sociedad cobrara conciencia de la amplitud y gravedad de un problema que había permanecido, en muchos casos, oculto, mantenido en secreto por las propias víctimas.

Todavía hoy, la percepción social sobre la violencia de género indica que existe una gran distancia entre la realidad de la misma y el conocimiento que la sociedad tiene de este grave problema y su profunda trascendencia y ello, a pesar, de la entrada de la violencia de género en la agenda de los medios de comunicación.

Es oportuno insistir en que en la medida en que la violencia de género se sustenta sobre la desigualdad histórica, cultural, social y económica, la concepción que tengamos de mujeres y de hombres contribuirá a erradicarla o, por el contrario, a la idea de que una mujer debe soportar lo que sea deseo de un hombre.


En consecuencia, la imagen que transmitimos de mujeres y de hombres es fundamental, independientemente de cuál sea la noticia que estemos dando, o la temática del programa. El tratamiento que hagamos de cualquier cuestión va a contribuir a nuestro mayor respeto y reconocimiento de autoridad por igual a mujeres y hombres o puede que a lo contrario. Recordemos a este respecto que en general existe un tratamiento desigual de mujeres y hombres en los medios.

Como hemos visto, por una parte, se mantiene el cuerpo de la mujer como objeto de consumo y complacencia de la mirada masculina, pese a que se admite que la cosificación de las mujeres conduce a su victimización. Por otra, las mujeres siguen apareciendo sobrerrepresentadas como cuidadoras y servidoras, lo que puede contribuir a fijar modelos de feminidad patriarcal serviles, dóciles y abnegados y a que las mujeres se sientan obligadas a aceptar roles de dependencia y sumisión. Especialmente videojuegos, videos musicales, videoclips, Internet, las series de televisión y los espectáculos de entretenimiento representan a las mujeres subyugadas y dominadas por hombres.

Las imágenes sexistas abundan en las televisiones, incluso en horario infantil. Simultáneamente, los medios no han ampliado suficientemente la representación femenina en los múltiples y variados roles que las mujeres llevan a cabo actualmente, lo que puede fomentar y fortalecer comportamientos masculinos basados en la ideología de la supremacía de los hombres.

Los videojuegos son un producto tecnológico de consumo para el entretenimiento, el ocio, la información y, por supuesto, para la educación; se han convertido en una poderosa herramienta interactiva de doble filo, apta como recurso pedagógico y didáctico para el desarrollo y fomento de habilidades sociales y cognitivas, pero también, y con cierta frecuencia, favorecedora de valores ligados a la violencia, la agresividad

y la discriminación de todo tipo.

 Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Educación y Ciencia “La diferencia sexual en el análisis de los videojuegos” se pone de manifiesto que los videojuegos con contenidos violentos son elegidos mayoritariamente por los chicos (20,86%) y en muy poca proporción por las chicas (6,45%). Que los juegos deportivos son también de dominio mayoritario de los chicos (25,68%) frente a las chicas que sólo los utilizan un 11,80%, a pesar de ser los segundos más elegidos por ellas. Y que, finalmente, los juegos educativos y de temática general son elegidos en mucho mayor grado por las chicas (7,67% y 9,81% respectivamente) frente a un escaso 2,63% y 3,46% de los chicos. Empieza, por tanto, a apreciarse diferencias sustanciales sobre la temática de los contenidos que prefieren ambos sexos.

También se hace referencia a la imagen de la figura femenina que está más relacionada con sus connotaciones físicas, reflejo de fantasías masculinas, que con sus atributos intelectuales, morales, psicológicos y con sus capacidades de relación o de desarrollo personal y social. El papel que cumple esta imagen hace referencia a la satisfacción de fantasías eróticas y de dominio/sumisión.

El lenguaje que se utiliza en la inmensa mayoría de videojuegos es masculino. Se engloba habitualmente a todas las personas en masculinos que ocultan a las mujeres. Sólo aquellos videojuegos que han sido creados expresamente para chicas el lenguaje que se utiliza (y no siempre) es mayoritariamente femenino. En ningún momento hemos encontrado la utilización de algún genérico que englobara a ambos sexos.

La mayoría de los videojuegos analizados en el estudio están impregnados de estereotipos machistas de una forma manifiesta. Están sirviendo como modelo de referencia en la construcción de su identidad para muchos chicos y chicas que juegan con ellos, no de una forma reflexiva, sino por asimilación con los personajes que en ellos intervienen.




Consultar

Estudio del Ministerio de Educación y Ciencia (CIDE) y el Instituto de la Mujer “La diferencia sexual en el análisis de los videojuegos” (2004)

Fuente:

<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/libro-videojuegos.pdf>

 Para acabar con el mito de la inferioridad femenina y la consiguiente minusvaloración de las mujeres se requiere, por tanto, incidir en la necesidad de representar los logros y la participación de las mujeres en la sociedad, y ampliar su campo de representación a políticas, escritoras, sindicalistas, campesinas u obreras,... en definitiva, a todos los ámbitos de la vida y la sociedad.

Consultar

Estudio del Instituto de la Mujer y el Instituto Oficial de Radio y Televisión. RTVE, “Mujer, violencia y medios de comunicación. Dossier de prensa” (2002)

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/medios/comunicacion/tv.pdf>



Para profundizar



Recomendaciones para el tratamiento de noticias relacionadas con la violencia de género.

Lo primero que hay que tener presente es que las víctimas de la violencia de género forman un grupo heterogéneo sin más elementos comunes que el hecho de ser mujeres y mantener o haber mantenido una relación con un hombre que recurre a la violencia para construir una relación de pareja sobre el modelo de dominio-sumisión. Es decir, las mujeres que sufren la expresión más agresiva de la violencia de género ni son poco formadas, ni poco inteligentes, ni poco valientes. Ni necesariamente son dependientes económicamente del agresor. Es fundamental cuidar que las informaciones periodísticas no transmitan estos estereotipos erróneos.

En general cada vez se pone más atención en un tratamiento informativo respetuoso con la dignidad de las víctimas. Con todo, sigue siendo más frecuente ofrecer la identidad de la víctima y en cambio salvaguardar la identidad del agresor o presunto agresor. A veces la identidad de la víctima no se facilita con nombre y apellidos, pero se ofrecen imágenes de su domicilio, etc.

Cuando se da una noticia de un homicidio o asesinato, así como de lesiones muy graves, no siempre se cuida evitar mostrar imágenes o de la víctima o de sus familiares y allegados que se encuentran en un estado de conmoción y nerviosismo, en el cual, seguramente, no desean verse retratados en los medios.

Asimismo, en ocasiones se tiende a cuestionar la actuación de la víctima. En lugar de apoyar su decisión de poner fin a la violencia se cuestionan por qué no lo ha hecho antes, cuando se sabe que las profundas raíces y las relaciones personales sobre las que se da este tipo de violencia dificultan que las mujeres salgan de ese círculo de relación dominadora. Dicho en otras palabras, se cuestiona la intencionalidad de la víctima y se las culpabiliza por haber soportado malos tratos. También nos seguimos encontrando con aquellos que cuestionan la veracidad del relato de la víctima por el hecho de que la mujer tenga recursos económicos propios o esté profesionalmente cualificada, lo cual supone un desconocimiento de la realidad de la violencia de género.

Otro ejemplo de inapropiado tratamiento de las víctimas es compadecerse de ellas como si de seres débiles se tratara y omitir las referencias al carácter fuerte y la actuación valiente de la mujer.

También se incluyen en algunas noticias referencias a la actividad económica de la víctima, a sus estilo de vida, hábitos de ocio y salir, relaciones sexuales o indumentaria, que no son relevantes en cuanto a la noticia y que sin embargo se muestran erróneamente vinculadas con el riesgo de sufrir violencia de género.

Por otro lado, a veces, se asocia la retirada de denuncias o la retractación en el testimonio de la víctima a una supuesta denuncia falsa. Además se suele dedicar una atención informativa exagerada a estos hechos en proporción a la que se dedica a los episodios de violencia constatados. La retirada de denuncias es un problema que, generalmente, se da porque la propia víctima quiere preservar al agresor de las consecuencias de la denuncia, que ahora son más graves por el endurecimiento de la ley (prisión) y, de otro lado, por el hecho de que, en muchos casos, los procedimientos se inician de oficio y las víctimas no han llegado a adoptar la decisión de romper su relación con el agresor y denunciar la violencia sufrida. Es muy recurrente

que los agresores apelen a la culpabilidad de las víctimas sobre las consecuencias legales que recaen sobre ellos para que la mujer se eche para atrás. Algo parecido sucede con frecuencia en el tratamiento mediático cuando no se tienen por probados los hechos denunciados. Cuando lo cierto es que es muy distinto que un hecho sea falso a que no haya sido posible probarlo en el marco de un procedimiento judicial.

Otras veces se pone en cuestión la eficacia de las normas o del buen hacer de los y las profesionales, contribuyendo a una idea negativa de lo que tiene que ver con el apoyo y la protección de las víctimas, sin aportar alternativas o propuestas de mejora, sino simplemente arremetiendo contra los recursos dispuestos a favor de las mujeres maltratadas.

Se espera, en general, que la mujer que ha sufrido maltrato esté destrozada en su proyecto de vida. Cuando las mujeres han sido capaces de remontar su situación, en lugar de aplaudir y dar proyección positiva al hecho, se frivoliza y se cuestiona la veracidad de la violencia denunciada, de la gravedad del sufrimiento padecido, etc. Igualmente, se deslegitima a las víctimas cuando se acogen a ciertas ayudas o beneficios previstos por la ley como recursos para facilitar la salida de una situación de violencia.



### El tratamiento mediático del agresor

Es todavía habitual afirmar “un hombre mata/asesina a una mujer”, se aluda a “otra víctima de violencia”, “una mujer muere/fallece”, omitiendo el sujeto de la acción. Muchas veces se completa el relato con referencias que tienden a la justificación de la conducta o a una comprensión benevolente. Ya sea presentando el crimen como producto de un “arrebato”, de un “arranque de celos”, o del resultado de los efectos de las drogas o el alcohol; o bien subrayando las dificultades del hombre para rehacer su vida tras una separación. Todavía son escasas las contextualizaciones de la conducta del agresor en sus convicciones machistas y su creencia de superioridad sobre la mujer, el no concebir la relación con una mujer como una relación entre iguales.

Otra forma de minimizar la conducta del agresor es vincular la agresión sobre la que se informa a un conflicto de pareja con expresiones como “tras una disputa”, “después de una fuerte discusión”, obviando que se trata de una forma dominante de entender la relación por parte del agresor, que lo que hace es violar los derechos fundamentales de la mujer.

Normalmente, se informa de un concreto hecho violento caracterizado por su virulencia (lesiones graves, muerte,...), pero no se ahonda en otras tantas manifestaciones de violencia que el agresor llevaba ejerciendo largo tiempo sobre la mujer: insultos, amenazas, humillaciones, control de sus movimientos, control económico, etc. que dan cuenta de forma más completa de los hechos y, además, sirven para ofrecer indicadores que permiten detectar cuándo se está ante un maltratador. No solamente es maltratador quien propina graves palizas, hay muchas otras formas de ejercer violencia de género y es capital que los medios den cuenta de ellas.

Se incluyen con frecuencia apreciaciones del tipo: “parecía un hombre normal”, “no había dado problemas antes en el vecindario”, etc. Estas observaciones pueden llevar a la idea errónea de que los maltratadores son generalmente hombres inadaptados, cuando lo cierto es que es muy común que sean hombres con un comportamiento de apariencia ejemplar cara a terceros. Por otro lado, aquellas apreciaciones tienen el perverso efecto de que la agresión parezca una acción puntual o excepcional, lo cual la minimiza, en lugar de mostrar que es su forma de entender la relación con la pareja.

No siempre se trata al maltratador en calidad de criminal, delincuente, (con las oportunas salvedades sobre la presunción de inocencia). A veces en lugar de nombrarlo como “agresor” o “criminal” se emplean sustantivos desprovistos de la carga negativa propia de los hechos cometidos. Por ejemplo, mencionándolo simplemente como “el hombre”, “el anciano”, “el joven”.



### El tratamiento sensacionalista de la violencia de género

Los programas de enfoque sensacionalista, en general, se caracterizan por seleccionar los aspectos más morbosos del asunto que retratan y no precisamente por ofrecer una idea plena y objetiva del asunto. Si, en general, supone una merma a la información y el conocimiento de los hechos, en el caso de la violencia de género, con el desconocimiento que hay de esta realidad, los estereotipos imperantes y los sesgos discriminatorios que persisten en la forma de tratar la información, el problema se agrava en los programas de tipo sensacionalista.

El camino positivo recorrido con una mayor atención de los medios de comunicación a la violencia contra las mujeres, se ve habitualmente ensombrecido con este tipo de programas que convierten a víctimas y agresores en personajes de un bochornoso espectáculo mediático.

Es esencial un serio compromiso por parte de los y las profesionales y las empresas de los medios para no ganar audiencia a costa de desenfocar de esta manera la realidad de la violencia, pues tiene consecuencias muy negativas en la reacción de los espectadores y espectadoras ante estas noticias.



### Consultar

Apartado “De lo privado a lo público. Tratamiento informativo de la violencia doméstica contra las mujeres” dentro del Estudio del Instituto de la Mujer y el Instituto Oficial de Radio y Televisión. RTVE, “Mujer, violencia y medios de comunicación. Dossier de prensa” (2002)

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/medios/comunicacion/tv.pdf>



### Manual de urgencia para el tratamiento de noticias relacionadas con la violencia de género.

#### 1. Evitar los modelos de mujer que lesionen su dignidad

La industria de la cultura difunde un modelo de mujer que atenta contra su dignidad (figura vicaria, objeto, subyugada). Haz lo posible por evitar esos estereotipos. Hay que ampliar la representación de las mujeres en los medios para evitar su victimización. También hay mujeres ingenieras, transportistas, pintoras, mineras, médicas,...

#### 2. Los malos tratos contra las mujeres atentan contra los derechos humanos

Los malos tratos son un delito, un problema social y nos concierne a todos y a todas. Los malos tratos no son un asunto privado, ni doméstico, ni un suceso fortuito o desgraciado.

#### 3. No confundir el morbo con el interés social

Una víctima de malos tratos puede ser un buen testimonio, pero nunca un gancho publicitario. El infoespectáculo no es el formato adecuado para este tipo de violencia.

4. La violencia contra las mujeres no es un suceso, ni una noticia convencional...

... ni urgente: lo urgente es resolver el problema. Investiga, date un tiempo para la reflexión y contextualiza la información en lo que se conoce como "violencia contra las mujeres". No la incluyas en la sección de Sucesos o en la crónica negra.

5. No todas las fuentes informativas son fiables

Habla con todas, pero selecciona con criterio. No todo el mundo puede hablar de todo. Hay testimonios que aportan y otros que confunden. Los antecedentes sobre disensiones o buenas relaciones en el seno de la pareja, por ejemplo, inducen a explicar la violencia como la consecuencia lógica de una situación de deterioro o, por el contrario, como un "arrebato puntual".

6. Dar información útil, asesorarse previamente

Noticia es un caso de malos tratos con resultado de muerte, pero también las deficientes actuaciones judiciales o policiales, los castigos ejemplares, las víctimas que han logrado rehacer su vida y muestran una salida. Además, las opiniones de expertos y expertas ayudan a ubicar adecuadamente el problema. Es conveniente no instar directamente a la denuncia desde los medios, sino a obtener información previa. Hay riesgos que son evitables.

7. Identificar la figura del agresor, respetar la dignidad de la víctima

El agresor debe ser identificado claramente, si no con su identidad, dadas las cautelas judiciales, sí en cuanto a su comportamiento. Se trata de ayudar a otras mujeres a identificar la figura del maltratador. En cuanto a la víctima, no se puede mostrar sin su permiso, ni en momentos de tensión emocional. Respeta su dolor y espera a que recupere la autoestima y el equilibrio. Será más útil, y menos morboso.

8. La imagen no lo es todo, no caer en el amarillismo

La imagen debe respetar la dignidad de la persona. Los recursos estéticos y la narrativa habitual de los reportajes de sucesos no deben utilizarse en la realización de noticias sobre violencia contra las mujeres. Hay que evitar la criminalización de las víctimas cuando se utilizan recursos de ocultación. La reconstrucción de los hechos que abunda en detalles escabrosos o los primeros planos de caras amoratadas o llorosas, no ayudan a identificar el problema y sólo provocan morbo o la conmiseración de la víctima.

9. Las cifras pueden referirse a distintas realidades: informarse y explicar

Los datos hacen referencia a distintos tipos de violencia y a distintos ámbitos territoriales: víctimas fuera de una relación de pareja, víctimas que pierden la vida tras un periodo de convalecencia y suicidios provocados por los malos tratos que sólo cuenta como suicidios.

10. Los estereotipos y los tópicos frivolan y banalizan

Atención a los adjetivos, las frases hechas o los tópicos: introducen dosis incontrolables de frivolidad. Calificativos como "celoso", "bebedor" o "persona normal", o frases como "salía con amigas" o "tenía un amante" desvían la atención de las verdaderas causas de la tragedia y provocan un error de lectura.





## Consultar

Apartado "Manual de urgencia para el tratamiento de noticias relacionadas con la violencia de género" dentro del Estudio del Instituto de la Mujer y el Instituto Oficial de Radio y Televisión. RTVE, "Mujer, violencia y medios de comunicación. Dossier de prensa" (2002)

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/medios/comunicacion/tv.pdf>



## Las cifras hablan...

La presencia de las mujeres en las noticias tanto escritas como audiovisuales es sólo de un 22%, según se deduce del estudio Proyecto Global de Seguimiento de Medios (GMMP), realizado entre los principales medios de comunicación españoles (en el ámbito estatal: TVE, Antena 3 TV, Ser Radio, El País, ABC; en el ámbito autonómico se analizaron TV3, TVE Galicia, Catalunya Ràdio, Radio 4, La Vanguardia; y en el ámbito local el Diario de Burgos, Diari de Tarragona, El Punt, y 20Minutos).

Fuente: [http://www.mujeresenred.net/breve.php3?id\\_breve=276](http://www.mujeresenred.net/breve.php3?id_breve=276)

El 50% de la plantilla de Buongiorno, multinacional especializada en entretenimiento digital, en España está compuesta por mujeres, de las cuales el 22% ostentan puestos de dirección y administración.

Fuente: <http://www.amecpress.net/spip.php?article252>

## 2.3. LA IMAGEN DE LAS MUJERES EN LA PUBLICIDAD



Para poner en práctica...



Fijate en los anuncios de televisión, ¿qué productos van dirigidos a las mujeres y cuáles a los hombres?

Próximo a las fechas de los Reyes, si observas los anuncios publicitarios emitidos para la infancia, ¿se ve claramente cuáles van dirigidos a niños y cuales a niñas?, ¿observas sexismo en el contenido y la forma de los mismos?

Piensa en el anuncio de Axe, ¿consideras justo el trato que recibe la mujer como objeto de deseo sexual alcanzable por el hombre con el efecto de un desodorante?



Fuente:

<http://www.migualdad.es/mujer/medios/publicidad/informes/2005/Observpubli05.pdf>

La publicidad es una de las modalidades de comunicación más persuasiva e influyente en la sociedad. Por su propia finalidad de atraer las decisiones de compra de los productos o servicios que promueve, la publicidad se presenta en un formato y con un lenguaje que pretende atraer al público. Los mensajes que se transmiten a través de la publicidad no se limitan a las características del producto anunciado, sino que, además, reflejan un estilo de vida, deseos, necesidades, evocan sensaciones, etc., es decir, los mensajes publicitarios no son neutros. De hecho, precisamente un recurso habitual es “crear necesidades” para que sientas la necesidad de comprarlos o de hacerte con ellos, transmitir que la vida es mejor con tal o cual producto.

En esta construcción, la publicidad se ha dirigido de forma diferente a las personas en función de su sexo, aunque el producto anunciado sirva para satisfacer las necesidades. Constantemente la publicidad recurre a estereotipos y transmite el mensaje de lo que es “normal” que hagan las mujeres o los hombres, es decir, asigna roles sociales en función del sexo: roles de género. A ellos se dirigen principalmente mensajes vinculados al ocio y al éxito profesional. A ellas, el cuidado de los y las demás (familia y hogar) y el cuidado exagerado del propio cuerpo (para agradar a los demás).




Consultar

“Informe sobre la publicidad en el día de la madre y del padre”. Instituto Andaluz de la Mujer, 10 de mayo de 2007.


Fuente: [http://www.iam-publicidad.org/Informe\\_diamadrepadre.pdf](http://www.iam-publicidad.org/Informe_diamadrepadre.pdf)

A continuación, recogemos las diferentes fórmulas a partir de las cuales se recurre a estereotipos y roles de género en la publicidad.

### 2.3.1. VOCES EN OFF

 A través de la voz en off se pretende transmitir sobre todo conocimiento objetivo (se relaciona la voz del hombre, la voz masculina, con la voz de la razón) y son mayoritariamente masculinas, incluso aunque se anuncie un producto dirigido exclusivamente a mujeres (cosmético, por ejemplo). También suele ocurrir que en los medios de comunicación informativos se prefieran voces masculinas por el hecho de que transmiten más fiabilidad, más notoriedad y autoridad frente a la voz de la mujer.

### 2.3.2. ELECTRODOMÉSTICOS VINCULADOS AL OCIO


 La publicidad de electrodomésticos vinculados al ocio (televisores, cámaras de video,...) se dirige sobre todo a hombres: la protagonizan hombres y aparecen ellos como los que toman la decisión de compra. Y cuando se dirigen a las mujeres la carga del mensaje transmitido es muy distinta, se pone énfasis en la belleza del diseño al tiempo que se evoca la belleza de la mujer, como si las mujeres no comprendieran o valoraran un mensaje sobre las prestaciones del producto.

Ejemplo: Televisor Sony (2005) dos anuncios diferentes:

- Protagonizado por una mujer: (sus ojos y un pincel de rimel en las pestañas) ahora es el momento de cambiar de imagen. Nuevo TVLCD 30HR. Tu nueva imagen.
- Protagonizado por un hombre: ahora ya puedes dar el salto en calidad de imagen. La mejor calidad de imagen y sonido en un diseño ultraplano.

Constatamos en primer término la utilización de mensajes distintos para mujeres y hombres sin que venga justificado por la naturaleza del producto: un televisor. En siguiente término, cómo se asocia a la mujer con el concepto de belleza, primando éste sobre las características técnicas del producto. En el anuncio protagonizado por un hombre se hace énfasis en la calidad técnica del televisor promocionado; cuando una combinación de ambas cosas: diseño y tecnología, es lo que da valor al producto en sí mismo.

### 2.3.3. ELECTRODOMÉSTICOS VINCULADOS A LAS TAREAS DEL HOGAR

 Por el contrario, la publicidad de electrodomésticos vinculados a las tareas del hogar se dirige fundamentalmente a mujeres (lavavajillas, lavadoras, planchas, etc.). Si bien, con la habitual presencia de una voz en off masculina e incluso con la aparición de un experto (hombre) que es el entendido e indica a las destinatarias (mujeres) lo que han de saber del por qué han de elegir ese producto.

Hay ejemplos en otro sentido, positivos, compartiendo tareas domésticas. Los podemos ver en la web del Instituto Mujer si consultamos los Premios Crea Igualdad, donde en 2007 fue galardonado Leroy Merlin por su campaña 'Proyectos de verano', emitido en televisiones de ámbito nacional, y que promueve valores de igualdad proyectando una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.




Consultar

Premios Crea Igualdad

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/medios/publicidad/crea\\_igualdad.html](http://www.migualdad.es/mujer/medios/publicidad/crea_igualdad.html)


Fuente: [http://actualidad.terra.es/internacional/articulo/leroy\\_merlin\\_crea\\_igualdad\\_instituto\\_2094643.htm](http://actualidad.terra.es/internacional/articulo/leroy_merlin_crea_igualdad_instituto_2094643.htm)

#### 2.3.4. ANUNCIOS DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA

 Lo mismo sucede con los anuncios de productos de limpieza que se dirigen y los protagonizan mujeres, y con la frecuente intervención del experto masculino, con el consiguiente doble mensaje tan dañino para la igualdad de oportunidades y de responsabilidades: ellas han de hacerlo, ellos saben lo que es mejor, incluso en las tareas propias de ellas.


En algunos se añade un apelativo directo a las mujeres desde la propia marca anunciante (Por ejemplo: Kalia (2006-07) “señoras, vamos todas a la plaza”) y en otros se hace aparecer a un niño que apela a su mamá para que le limpie la mancha. Es uno de los ámbitos donde se muestra complicidad entre mujeres: vecinas, madre-hija, que intercambian consejos o manifiestan admiración por lo capaz que ha sido (limpiando) la otra mujer, y en su elección del producto. Por el contrario, es marcada la ausencia de manifestaciones de complicidad y admiración en otros terrenos.

#### 2.3.5. ANUNCIOS EN LOS QUE SE INCLUYEN CRITERIOS ECONÓMICOS


 Los anuncios en los que existen criterios económicos de valoración están comúnmente protagonizados por hombres. Por ejemplo, donde se alude a una tarifa telefónica más barata, o donde se comparan dos prestaciones de suministro eléctrico. Por ejemplo: Pack mega 20 Jazztel (2007) Lo protagoniza un hombre joven, las mujeres que aparecen son en el papel de azafatas o la acompañante del protagonista que no verbaliza palabra.

Suelen aparecer conjuntamente mujeres y hombres cuando el anuncio promociona contratos para particulares y se encuentran ejemplos con prácticas publicitarias más respetuosas y plurales como por ejemplo: Telefónica empresas (2007).

#### 2.3.6. ANUNCIOS DE COCHES

 Los anuncios de coches, los coches de gran potencia (que se presentan como vehículos poderosos, especialmente todo-terrenos y todo-caminos) se crean siempre anuncios para hombres. En las pocas ocasiones en que una mujer protagoniza un anuncio de coche, éste suele ser un modelo utilitario. En la publicidad de coches en revistas todavía siguen insertándose imágenes de las mujeres con un papel de meros elementos de atracción junto al vehículo.


#### 2.3.7. ANUNCIOS DE UTENSILIOS SENCILLOS

 Se presenta a las mujeres vinculadas a la utilización de productos sencillos de manejar y cuando se quieren destacar las múltiples funciones de un producto significando cierta complejidad tecnológica aparece un hombre.

Ejemplo: Panda antivirus (2007, prensa especializada): se promocionan cuatro programas antivirus distintos en páginas consecutivas. 1) producto completo: hombre maduro; 2) producto más complejo: hombre


joven; 3) producto más sencillo: hombre adolescente; y 4) el producto más simple: una mujer.

### 2.3.8. ANUNCIOS RELACIONADOS CON EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

 Los anuncios relacionados con el cuidado de los hijos e hijas se dirigen a mujeres/madres, no a padres (Por ejemplo: champú Timotei (2007): las madres cuidan de sus hijas. Timotei cuida de ti).

Es más, es muy frecuente que no solamente aparezca la mujer/madre haciendo (por ejemplo, la merienda) sino que aparezcan niños apelando expresamente a su madre: “mamá, la merienda” (Por ejemplo: Pescanova (2006): la forma más divertida de que tus grumetes (niños) coman la mejor merluza). Lo que conlleva el mensaje adicional directo a las niñas y niños de que recae en las madres (mujeres) la responsabilidad de prepararles la comida.


### 2.3.9. ALGUNOS EJEMPLOS POSITIVOS

 En los últimos tiempos también nos encontramos con plausibles apuestas publicitarias que ponen el acento en:

- La autonomía de las mujeres. Por ejemplo: Ford Focus (2004): una pareja se despide antes de que él tome un vuelo. Él da por hecho lo que tiene que hacer ella, casarse con él a su vuelta. Ella conduciendo el vehículo promocionado traza sobre el suelo la respuesta: NO.
- La participación de los hombres en las tareas domésticas. Ejemplo: Arroz SOS (2005): ella va a comer a casa con unas amigas, él se ha encargado de preparar la comida.

Sin embargo, se echa en falta, por ejemplo, que en las imágenes de compañerismo no aparezcan más grupos mixtos (mujeres y hombres juntos).


### 2.3.10. LA SALUD EN LA PUBLICIDAD

 Para terminar este epígrafe, nos vamos a referir al tratamiento de la salud en la publicidad. En este sentido, en primer lugar hay que resaltar que la publicidad convierte a la salud en un bien de consumo y determina unos cánones de belleza alejados de la realidad. Tal y como señala el estudio “La publicidad y la salud de las mujeres. Análisis y recomendaciones” (Instituto de la Mujer, 2005).

La publicidad crea inagotables problemas y dolencias en el que las mujeres son las destinatarias específicas, feminiza la salud y el autocuidado. Asimismo, los anuncios publicitarios asocian una alimentación sana y equilibrada con gozar de buena salud y, sobre todo, con la consecución de una imagen corporal atractiva, en la que fijemos nuestra aceptación social. Por otra parte, la publicidad relaciona la dieta equilibrada y el ejercicio físico con un control obsesivo de la figura, presentando los hábitos saludables como problemáticos y amenazantes. Y estos anuncios suelen ir dirigidos a mujeres.

La imagen sexual de las mujeres y de los hombres se muestra a menudo de forma estereotipada y limitada. Las mujeres aparecen como sujetos pasivos, como objeto de deseo del hombre, al mismo tiempo que se coloca a éste en actitudes de poseedor de la mujer-objeto sexual, idealizando la potencia sexual como un rasgo de la masculinidad. Y, de otro lado, limitando el deseo sexual de las mujeres a ser deseadas y no a desear propiamente.

### 2.3.11. CONSUMO RESPONSABLE

 Ante la avalancha de publicidad sexista que se puede encontrar cada día en cualquier medio se debe hacer un ejercicio de consumo responsable. Podemos entender por consumo responsable el fenómeno por el cual los consumidores y consumidoras introducen criterios responsables en sus compras, más allá de los habituales de calidad, servicio y, especialmente, precio. Es decir, se trata de tener en cuenta criterios ético-morales, sociales, ecológicos, solidarios,...

Una forma de cambio en los cánones de la publicidad sexista es a través de la principal herramienta disponible para orientar la actuación del mundo empresarial como responsable de sus campañas publicitarias: el acto de la compra. Comprar, compraremos igual, por lo tanto, como mínimo hagámoslo con cierto ánimo crítico. Son las consumidoras y consumidores quienes pueden cambiar esas pautas lesivas en la publicidad de productos y contenidos de dos maneras eficaces: la primera, la denuncia reiterada de esos contenidos, y la segunda ejerciendo un consumo responsable, eligiendo aquellas marcas y productos que cumplan y reflejen los nuevos modelos sociales de igualdad entre mujeres y hombres.



Consultar

“La publicidad y la salud de las mujeres. Análisis y recomendaciones”. Estudio coordinado por Begoña López- Dóriga Alonso (Instituto de la Mujer, 2005)

Fuente:

<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Publicidad y salud de las mujeres.pdf>



Consultar

La presencia de las mujeres como profesionales en los medios de comunicación.

En España, en los últimos años ha aumentado el número de mujeres periodistas. Así, de los 30.000 licenciados que han salido de las facultades de Ciencias de la Información en los últimos 10 años, más de la mitad son mujeres.

Sin embargo, el incremento de periodistas mujeres en las redacciones no ha encontrado reflejo en la incorporación a los puestos de alta decisión de los medios de comunicación. Aunque el proceso de incorporación de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad está siendo lento y poco generalizado, se está produciendo, y en el caso de RTVE y la Agencia EFE la Ley prevé medidas de acción positiva en este terreno. De un lado, la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal establece en su artículo 10 que se procurará la paridad entre hombres y mujeres en la composición del Consejo de Administración de la Corporación de RTVE (12 miembros).

De otro lado, la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dispone que tanto la Corporación RTVE como la Agencia EFE promoverán la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentarán la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación (artículos 37 y 38).

En cuanto al sector de la publicidad, el estudio “La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas”, elaborado por el Grupo Investigador Comunicación y Sociedad del Conocimiento (COSOCO) de la Universidad de Alicante y editado por Asociación Española de Agencias de Publicidad (AEAP), (junio 2007) concluye la probabilidad de ser directivo para un hombre es 13 veces superior que para una mujer. Entre sus recomendaciones formula la de fomentar la construcción de nuevos modelos laborales -mediante la presencia inducida de hombres o mujeres en determinados departamentos- que puedan contribuir a gestar roles “distintos”, que conlleven un mayor equilibrio de sexos y un cambio en las dinámicas de trabajo.



#### Consultar

“La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas” elaborado por el Grupo Investigador Comunicación y Sociedad del Conocimiento (COSOCO) de la Universidad de y editado por Asociación Española de Agencias de Publicidad (AEAP), (junio 2007).

Fuente: <http://www.aeap.es/publicaciones/docs/LaMujerSectorPublicitario.pdf>



#### Las cifras hablan...

Según el informe del Observatorio de la Imagen de las Mujeres en la Publicidad y los Medios de Comunicación del Instituto de la Mujer, en el 2006 se han registrado un total de 546 denuncias, un 37,2% más que en 2005.

El total de campañas denunciadas ha sido de 207, frente a las 184 del año anterior, lo que supone un 12,2% más.

Los contenidos que muestran a las mujeres como objeto sexual constituyen el 34% del total de las quejas.

Televisión continúa siendo el medio publicitario más denunciado, con un 44,5% de las denuncias, seguido de Prensa con un 15,8%, mobiliario urbano con un 13,3% e Internet con un 4,9%.



#### Fuente:

<http://www.migualdad.es/mujer/medios/publicidad/informes/2006/Observpubli06.pdf>

### 3. RECOMENDACIONES PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA



Para poner en práctica...



Lee el siguiente texto:

“Padre e hijo iban en coche a un partido de fútbol. Al cruzar un paso a nivel se les caló el motor. Se oyó el distante silbido de un tren. El padre intentó frenéticamente poner de nuevo en marcha el auto, pero atolondrado por el terror no lo consiguió. El tren, lanzado a gran velocidad, alcanzó el automóvil. Una ambulancia, llamada a toda prisa, les recogió. De camino al hospital el padre murió. El hijo llegó vivo, aunque en estado crítico, y requería intervención quirúrgica inmediata; se le condujo sin demora al quirófano de urgencia. El cirujano de guardia esperaba encontrarse con otro caso de rutina, pero al ver al muchacho empalideció, y con voz cortada gimió: “No puedo intervenirle. ¡Es mi hijo!” (Acertijo de Jesús Ibáñez (1986), incluida la referencia en el artículo “El acceso de las mujeres al trabajo, el espacio y el urbanismo” de Constanza Tobio (1994).

Fuente: <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n7/actob.html>

¿Lo has tenido que releer?, ¿por qué?

#### REFERENCIAS NORMATIVAS SOBRE EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE



##### NACIONES UNIDAS

- Declaración de Pekín y Plataforma para la acción. IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Pekín, septiembre 1996.



##### UNESCO

- Conferencia General, 24ª Reunión, 1987. Resolución 14.1, apdo. 1), párrafo 2) sobre “adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer”.
- Conferencia General, 25ª Reunión, 1989. Resolución 109, parte dispositiva, párrafo 3, b) sobre “seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros” y c) “velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”.





## PARLAMENTO EUROPEO

- Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, 28 de enero de 2003. Opinión dirigida a la Comisión de Cultura, Juventud, Educación, Medios de Comunicación y Deporte, sobre la comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre una estrategia de información y comunicación para la Unión Europea (COM -2002- 350-C5-0506/2002- 2002/2205 -INI-), en relación con la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones de la Unión Europea.



## COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

- Resolución de 3 de junio de 1985 de la Comisión sobre Igualdad de Oportunidades entre chicas y chicos en educación.
- Comunicación de la Comisión al Consejo (20 diciembre 1985) sobre un programa comunitario a largo plazo para la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres (1986-1990). Acciones sobre educación y formación: "los Estados Miembros deberían desarrollar acciones para (...) la eliminación de los estereotipos ligados al sexo del conjunto del material pedagógico (libros, material de ejercicios; instrumentos de evaluación; material de orientación).
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1981-2005).

## ESPAÑA



## MINISTERIO DE JUSTICIA

- El Real Decreto 762/1993 establece pautas en relación con el Registro Civil y la discriminación lingüística en textos y formularios oficiales, autorizando la modificación en el orden de los apellidos paterno y materno.
- Ley 40/1999, de 5 de noviembre, sobre nombre y apellidos y el orden de los mismos. El apellido de la madre puede anteponerse al del padre.
- Sesión de 9 de febrero de 2005 del Pleno del Consejo General del Poder Judicial. Acuerdo de crear la "Comisión para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Judicatura", entre cuyos objetivos figura el "uso no sexista del lenguaje en la documentación administrativa".



## MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE

- Recomendaciones para el uso no sexista de la Lengua (1988).
- Real Decreto 733/1995, de 5 de mayo, por el que se aprueban las Normas reguladoras de la expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas por la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE 131, de 02.06.1995): "La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o el femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino" (BOE de 28 de marzo de 1995: Tabla de equivalencias de titulaciones).
- Orden de 22 de marzo de 1995, por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan (BOE 28.03.95).

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Art. 16. Principios generales. m) Desarrollar (...) una actitud contraria a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los estereotipos sexistas. Art. 23. Objetivos. c) Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.

#### MINISTERIO DE IGUALDAD: INSTITUTO DE LA MUJER

- Comisión Asesora sobre Lenguaje (Comisión NOMBRA). La Comisión Nombra, constituida en 1994 por lingüistas para asesorar al Instituto de la Mujer en materia de lenguaje sexista, realizó una revisión sistemática del Diccionario de la Real Academia Española de cara a la edición de 2000. En 1995 se publicó el texto “Estudio y Recomendaciones para un Uso no Sexista del Lenguaje”.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- El IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 2003-2006), Objetivo 6.1. Actuación 6.1.6: “Promover instrumentos para la corrección del lenguaje sexista y elaborar propuestas para las nuevas ediciones del DRAE”.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos: 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- En el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 -2011) se recoge distintas actuaciones relacionadas con el uso de un lenguaje no sexista. En concreto, en los ejes: Eje 4. Educación; Eje 5: Innovación o Eje 8: Imagen.

#### MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS – MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES – INSTITUTO DE LA MUJER

- Manual de estilo del lenguaje administrativo. Capítulo de Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje administrativo (1990).

Señora maestra, ¿cómo se forma el femenino?

\_ Partiendo del masculino: la “o” final se sustituye por una “a”.

\_ Señora maestra, ¿y el masculino cómo se forma?

\_ El masculino no se forma, existe.

(Citado por Victoria Sau, El vacío de la maternidad. Madre no hay más que ninguna. Barcelona, Icaria, 1995, pág.46.)

### 3.1. RECOMENDACIONES DE USOS DEL LENGUAJE

Para hacer un uso no sexista del lenguaje no hay fórmulas concretas o únicas. Se trata de ir dándose cuenta de dónde están los sesgos de nuestro pensamiento y cómo se vuelcan a través del lenguaje. En cualquier caso hay determinados aspectos que se deben tener en cuenta no sólo los aspectos lingüísticos del lenguaje sino también los aspectos sociales y culturales que lo envuelven:

- Corregir el enfoque androcéntrico de nuestra expresión

Así sí:	Así no:
"En la fiesta, las personas invitadas..."	"En la fiesta, los invitados y sus mujeres..."

Se trata de evitar que se nombre a las mujeres como dependientes, complementos, subalternas o propiedad de los hombres (discurso androcéntrico: sólo existe un sujeto, el masculino y las mujeres sólo existen en relación con él).

- Nombrar correctamente a las mujeres y a los varones

Así sí:	Así no:
"El señor Sánchez y la señora González"	"El señor Sánchez y la señorita Pili"

- Crear referentes femeninos (cuidando el estilo).

Así sí:	Así no:
"Que vengan dos niños o dos niñas hacia la mesa"	"Que vengan dos niños hacia la mesa"
"El ganador o ganadora se llevará dos millones de euros"	"El ganador se llevará dos millones de euros"

- Romper estereotipos

Así sí:	Así no:
"el coche de la familia"	"el coche de papá"
"la aspiradora"	"la aspiradora de mamá"

- No utilizar diferentes cualidades para mujeres (relacionadas con la estética) y para hombres (relacionadas con lo intelectual).
- No utilizar el género femenino para descalificar ni alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos, y actitudes que se les designan.

Ejemplo: "Llora como mujer lo que no has sabido defender como hombre".

- No utilizar mujer cuando nos referimos a la población femenina. Debemos tener presente que nos referimos a un colectivo múltiple, diverso, plural (existen las mujeres, no

hay un único modelo de mujer) y que no encuentra su representación con tanta variedad de matices como tiene, en el término "Mujer"

Así sí:	Así no:
"Supone un castigo tanto para cada mujer maltratada como para sus hijas e hijos...".	"Supone un castigo tanto para la mujer maltratada como para sus hijos...".-
"Día Internacional de las Mujeres".-	"Día Internacional de la Mujer".-
"Las mujeres valencianas son...".-	"La mujer valenciana es..."

- Utilizar genéricos.

Hay que recordar que las mujeres constituyen más de un cincuenta por ciento de la sociedad y, al igual que los varones pertenecen a colectivos diferentes.

Así sí:	Así no:
"Estudiantes, personas desocupadas, jubiladas, inmigrantes... "	"Estudiantes, mujeres, desocupados, jubilados, inmigrantes..."
"Las editoriales compran mucho y venden poco en Frankfurt"	"Los editores compran mucho y venden poco en Frankfurt"
"La oposición votará contra la reforma si niega derechos políticos a la inmigración irregular"	"La oposición votará contra la reforma si niega derechos políticos a los inmigrantes irregulares"

- Utilización de genéricos reales- nombres colectivos.

(Como, por ejemplo, "las víctimas", "el pueblo", "la gente", "el electorado", etc.)

Así sí:	Así no:
El vecindario	"Los vecinos"
El profesorado	"Los profesores"
La población española	"Los españoles"
El personal, la plantilla	"Los trabajadores"
La ciudadanía	"Los ciudadanos"
En la niñez se debe dormir 10 horas	"Los niños deben dormir 10 horas"

- Utilización de abstractos

(Como, por ejemplo, "tutoría", "titulación," "licenciatura", "abogacía", "jefatura", "dirección", etc. )

Así sí:	Así no:
"La legislación establece que..."	"El legislador establece que..."
"La redacción"	"Los redactores"
"Acuda a nuestro servicio de asesoría"	"Acuda a nuestro asesor"
"Equipo de coordinación"	"Los coordinadores"
"Las mujeres exigieron a la judicatura..."	"Las mujeres exigieron a los jueces..."

- Uso de los dos géneros gramaticales: dobles formas

No es una repetición nombrar en masculino y femenino cuando se representa a grupos mixtos. Son realidades diferentes y como tales deben ser nombradas. Así pues, no es duplicar ya que duplicar es hacer una copia y éste no es el caso.

Otro aspecto a tener en cuenta es la concordancia gramatical de género entre artículos, sustantivos y adjetivos. Una propuesta pasaría por concordar con el último artículo o sustantivo.

Ejemplos:

"Carmen y Andreu están dormidos" O bien, con un gerundio: "Carmen y Andreu están durmiendo."

Otros ejemplos para la alternancia:

- "Las y los usuarios del tren".
- "Los padres y las madres del alumnado".
- "Las niñas y los niños que quieran participar".
- "Los y las trabajadoras".

- Para evitar la utilización de la palabra "hombre" como universal se puede cambiar por la primera (o incluso la tercera) persona del plural sin mencionar sujeto y en otras ocasiones por los pronombres nos, nuestro, nuestros, nuestra, nuestras.

También, a veces, tratar de usar una forma impersonal en tercera persona con "se".

Así sí:	Así no:
En la Prehistoria se vivía en cuevas.	
Vivíamos en cuevas.	
Vivían en cuevas.	
Así como la humanidad, los seres humanos, la gente, las personas, etc.	"En la Prehistoria el hombre vivía en cuevas."
Es bueno para nuestro bienestar.	"Es bueno para el bienestar del hombre".

- Para combatir el peligro del salto semántico

Así sí:	Así no:
"El alumnado podrá acudir con sus parejas".	"Los alumnos podrán acudir con sus novias".
"Los pueblos nómadas se trasladaban con sus enseres de un lugar a otro".	"Los nómadas se trasladaban con sus enseres, mujeres y niños de un lugar a otro".

- Evitar el uso de el, los, aquel, aquellos, seguidos del relativo que (con sentido general). Puede sustituirse por quien, quienes,

Así sí:	Así no:
Las personas que...	
"Quien sepa leer entre líneas lo entenderá".	"El que sepa leer entre líneas lo entenderá".
"Quienes dispongan de pasaporte..."	"Aquellos que dispongan de pasaporte..."

- Sustituir uno por alguien, cualquiera, la persona, una persona, el ser humano... y si uno es sujeto también se puede utilizar la segunda persona del singular o la primera del plural sin sujeto expreso.

Así sí:	Así no:
"Cuando nos despertamos por la mañana..."	"Cuando alguien se despierta por la mañana..."
"Cuando una persona se despierta..."	"Cuando cualquiera se despierta..."
"Al despertarnos por las mañanas..."	"Cuando uno se despierta por las mañanas..."
"Cuando alguien lee las noticias..."	
"Cuando lees las noticias..."	"Cuando uno lee las noticias..."


- En casos de adverbios, pronombres, etc. Con marca de género

Así sí:	Así no:
"Minoría" "Mayoría"	"Pocos" "Muchos"
"Debería estar con su gente."	"Debería estar con los suyos."

- Se puede cambiar el verbo de la tercera a la segunda persona singular (tú ó usted) o la primera del plural sin mencionar el sujeto. Si queremos un tono más impersonal también podemos utilizar el verbo en tercera persona del singular precedido por se.

Así sí:	Así no:
"Si usted posee un abono podrá viajar gratis".	"El abonado podrá viajar gratis".
"Se debe tener un abono para poder viajar gratis".	
"Sentiremos gran satisfacción al tener en las manos un libro tan importante".	"El lector sentirá gran satisfacción al tener en sus manos un libro tan importante".
"Sentirás..."	
"Sentirá usted..."	

### 3.2. ESTRATEGIAS GRAMATICALES

 A continuación se presentan estrategias gramaticales que nos permiten no tener que especificar el sexo de la persona referente.

#### 3.2.1. ESTRATEGIAS MORFOLÓGICAS

Morfología nominal. El uso de elementos nominales (adjetivos, nombres, pronombre) cuya forma es invariable en cuanto al género: "amable", "inteligente", "votante", "representante", "portavoz", "tú", "usted", "quien" (sin anteponer determinantes en masculino).

Morfología verbal. En castellano no es necesario que el sujeto aparezca explícitamente pues se puede recuperar a partir de las disidencias verbales (cabe señalar que el uso explícito de los pronombres se considera enfático, en castellano).

Así sí:	Así no:
"Queremos promover la enseñanza pública".	"Nosotros queremos promover la enseñanza pública".

#### 3.2.2. ESTRATEGIAS SEMÁNTICAS

Desviaciones semánticas.

Así sí:	Así no:
"La renta per cápita en España es superior a..."	"Los españoles tienen una renta per cápita superior a..."
"España reivindica una mejora social".	"Los españoles reivindican una mejora social".
"España protesta por la violencia contra las mujeres".	"Los españoles protestan por la violencia contra las mujeres".

### 3.2.3. ESTRATEGIAS SINTÁCTICAS

Uso del "se" impersonal.

Así sí:	Así no:
"Siempre se critica sin aportar soluciones".	"Los ciudadanos critican sin aportar soluciones".
"En España se vive bien a pesar de todo".	"Los españoles viven bien a pesar de todo".

Gerundios.

Así sí:	Así no:
-"Trabajando adecuadamente desde la política se puede lograr un cambio".	-"Si los políticos trabajamos adecuadamente, se puede lograr un cambio".
-"Votando a este partido lo lograremos".	-"Si los ciudadanos votan a este partido, lo lograremos".

Pasivas reflejas o perifrásticas:

Así sí:	Así no:
"Se propondrán soluciones desde el partido".	"Los miembros del partido propondremos soluciones".
"En el Congreso se debatirán cuestiones esenciales".	"Los congresistas debatirán cuestiones esenciales".
"Estas cuestiones están a punto de ser debatidas en el Congreso".	"Los diputados están a punto de debatir estas cuestiones".



### 3.3. USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS TITULACIONES Y PROFESIONES.



Consultar

“Las profesiones de la A la Z” (Instituto de la Mujer, Reedición 2006).

Fuente:

<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Las%20profesiones%20A%20Z.pdf>

El hecho de que a algunas personas les resulten extraños términos como ingeniera, cancillera o ministra no se debe a que sean incorrectos sino a la práctica inexistencia hasta la época actual de mujeres que ocupasen estos cargos o profesiones. El uso continuado nos lo hará cercano.

A continuación, se exponen los casos más habituales de formación de femeninos y masculinos en los oficios, cargos y profesiones.


#### 3.3.1. CASOS QUE PRESENTAN UNA SOLUCIÓN DOBLE

En la mayoría de los casos y de la misma manera que en el resto de las palabras, el femenino de los oficios, cargos y profesiones se forma adjuntando una -a a la raíz de la palabra y el masculino se forma adjuntando una -o. Sin ninguna pretensión de exhaustividad, se distinguen diferentes terminaciones en este tipo de formación.

	EJEMPLOS
La formación terminada en -a/-o.	maestra - maestro abogada - abogado
La formación regular terminada en -era/-er(o).	consejera - consejero portera - portero cancillera - canciller mercadera - mercader
La formación regular terminada en dental (t o d) + -ora/-or (-tora/-tor; -dora/-dor).	rectora - rector labradora - labrador
La formación regular terminada en -ana/-ano.	Se encuentra algún caso en que el femenino termina en -iz emperatriz - emperador actriz - actor
La formación regular terminada en -óloga/-ólogo.	decana - decano soberana - soberano astróloga - astrólogo psicóloga - psicólogo
La formación regular terminada en -ónoma/-ónomo.	agronoma - agrónomo astrónoma - astrónomo
La formación regular terminada en -ógrafa/-ógrafo.	comediógrafa - comediógrafo fotógrafa - fotógrafo
La formación regular terminada en -aria/-ario.	funcionaria - funcionario bibliotecaria - bibliotecario
La formación regular terminada en -ica/-ico.	catedrática - catedrático diplomática - diplomático


La formación regular terminada en -ada/-ado.	magistrada - magistrado agregada - agregado patrona - patrón
La formación regular terminada en -ona/-ón.	comadrona - comadrón Hay femeninos menos usados como colona, guarañona, garzona, peona
La formación regular terminada en -ana/-án.	capitana - capitán guardiana - guardián
La formación regular terminada en -enta/-ente.	dependienta - dependiente presidenta - presidente
La terminación en -ila/-il.	edila - edil alguacila - alguacil

### 3.3.2. CASOS DE GÉNERO COMÚN

 Palabras que presentan el mismo final para el femenino que para el masculino. Se distinguirán también diferentes terminaciones en este tipo de formación.

	EJEMPLOS
La terminación en –atra.	pediatra psiquiatra
La terminación en –ista.	electricista periodista
La terminación en –ópata.	frenópata homeópata
La terminación en –al.	corresponsal profesional En los casos que terminan en -ila/-il, quizás en un futuro próximo se tendrá que poner -a, porque el femenino se está consolidando por ejemplo, concejala - concejal generala - general En otros casos la marca de femenino aparecerá en los determinantes u otros elementos que acompañen el término, por ejemplo: la cardenal, la laboral, la comercial
La terminación en –el.	timonel proel Con la terminación en -el pasa igual: se está consolidando la terminación en –a, como ejemplo: coronela o bedela.
La terminación en –e.	jinete forense Hay otras palabras de género común acabadas en -e, por ejemplo: orfebre, pinche, ecuestre, intérprete,... y algunas, en –ense: forense. Otras están variando hacia un femenino terminado en -a como sacerdot(a).
La terminación en –o.	piloto mimo Hay casos son dudosos como: cabo, miembro, soldado...
Extranjerismos.	esteticien jockey A continuación hay una pequeña sección dedicada a ellos con el fin de resaltar que el castellano se nutre de algunos que, de momento, parecen invariables: cicerone, discjockey, chef, linier o manager, maniquí. En todos ellos marcan el sexo de la persona el artículo que lo acompaña.
Denominaciones provenientes de nombres de objetos.	guardarropa lavacoches Aunque en general son formas habitualmente compuestas de verbo + nombre, como aparcacoches, limpiabotas, pinchadiscos, guardabosque, guardabarrera, alguna no lo es como botones.

### 3.3.3. LAS CONCORDANCIAS

 En todos los casos, sean comunes o no, se trate de palabras patrimoniales o de extranjerismos, se recurrirá sistemáticamente a los determinantes femeninos para acompañar a un oficio, cargo o profesión ejercido por una mujer y a los determinantes masculinos cuando se refiera a un hombre.

una contable	un contable
la jefa	el jefe
la jueza	el juez
aquella modelo	aquel modelo
la guía	el guía
esta crupier	este crupier
la chef	el chef
aquella luthier	aquel luthier
la poeta	el poeta

En cuanto a esta última denominación (poeta), se opta por esta forma puesto que la terminación -isa hace ya tiempo que no es productiva.


Así como en todos los casos (comunes o no) se recurrirá sistemáticamente a los determinantes femeninos para acompañar un oficio, cargo o profesión ejercido por una mujer y a los determinantes masculinos cuando se refiera a un hombre, lo mismo se hará con los adjetivos y los participios, incluso en denominaciones profesionales complejas.

La ministra asignada a la presidencia.	El ministro asignado a la presidencia.
La técnica encargada del sonido.	El técnico encargado del sonido.
Una buena profesional.	Un buen profesional.
La jueza encargada del caso.	El juez encargado del caso.
La primera ministra.	El primer ministro.
Una arquitecta técnica.	Un arquitecto técnico.
La cancillera alemana.	El canciller alemán.

### 3.3.4. RECOMENDACIONES GENERALES DE UTILIZACIÓN DE LAS FORMAS DEL FEMENINO Y DEL MASCULINO EN LOS OFICIOS, CARGOS Y PROFESIONES

1. Se eliminarán todas las fórmulas androcéntricas y sexistas para procurar asegurar la visibilidad de las mujeres de la mejor manera posible. Para garantizarla, se recomienda no utilizar en ningún caso el masculino como presunto genérico.
2. En las ofertas y demandas de empleo la forma femenina y la masculina aparecerán de manera sistemática una al lado de la otra y en su forma completa: "Se necesita un mecánico o una mecánica", "Se necesita ingeniera o ingeniero". Se evitarán las barras: "Se necesita arquitecto/a" o los paréntesis: "Se necesita un(a) profesor(a)".

3. La implantación del empleo de las formas femeninas no debe perjudicar la inteligibilidad ni la legibilidad del texto. En este sentido se recomienda no abusar de formas que no tengan un paralelismo o no se usen en la lengua hablada ("Se necesita arquitecto/a", "Se necesita un(a) profesor(a)"). También se introducirán, usadas prudentemente y teniendo siempre en cuenta el contexto, expresiones abstractas o genéricas del tipo: "el campesinado", "el profesorado", "asesoría jurídica", etc., para referirse a colectivos de ambos sexos.
4. Aunque quizás a estas alturas ya no sea necesario decirlo, se utilizará siempre la expresión "señora" a fin y efecto de erradicar absolutamente posibles vestigios de la denominación "señorita". La distinción entre "señora" y "señorita" no tiene la misma correspondencia para el masculino y, en su momento, respondía a la distinción entre mujeres casadas y solteras, distinción obsoleta, innecesaria y, en absoluto, pertinente.

 En definitiva, como señala Eulalia Lledo "La lengua tiene un valor simbólico enorme, lo que no se nombra no existe o se le está dando el carácter excepcional, no hace falta tener un sentido muy agudo de la lengua para darse cuenta de ello, es por ello que denominar en masculino a una mujer que transgrede la norma tiende hacia cuatro objetivos:

- Invisibilizar a las mujeres.
- Presentar su caso como una excepción que demuestra no que las demás mujeres podrían, sino que ni podrían ni deberían.
- Marcar con una dificultad más el acceso a algunos cargos u oficios (alegando una pretendida resistencia de la lengua a crear el femenino o postulando que es una incorrección lingüística).
- Reservar el masculino para actividades prestigiadas".



Consultar

Serie Lenguaje del Instituto de la Mujer

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/serie\\_lenguaje.htm](http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/serie_lenguaje.htm)

"Porque las palabras no se las lleva el viento" de Teresa Meana Suárez y Mabel Álvarez. Editado por el Ayuntamiento de Quart de Poblet

Fuente:

[http://www.nodo50.org/xarxafeministapv/IMG/pdf/sexismo\\_en\\_el\\_lenguaje-2.pdf](http://www.nodo50.org/xarxafeministapv/IMG/pdf/sexismo_en_el_lenguaje-2.pdf)

## ***Cierre con perspectiva***

"El día en que el hombre se apoderó del lenguaje, se apoderó de la historia y de la vida. Al hacerlo nos silenció... Yo diría que la gran revolución de este siglo es que las mujeres recuperen la voz." Marcela Serrano, (Santiago de Chile, 1951 - ) Novelista. Es autora de "Nosotras que nos queremos tanto" (1991) o "Hasta siempre, mujercitas" (2004).



n de Formación . Escuela de Administración Pública  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administr  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administr  
Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
la . Comunidad Autónoma de la Región de Murcia . Co  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb



**Región de Murcia**  
Consejería de Hacienda y Administración Pública

Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad

Manual

# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Módulo 6: Violencia de género.



Escuela de  
Administración  
Pública

REGIÓN DE MURCIA









# Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Autores: Ministerio de Igualdad y EAP de Murcia

Impresión.

Depósito Legal.

Diseño.

## **UNIDAD DIDÁCTICA 6: VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **ÍNDICE**

***Para reflexionar....***

**1. ACERCAMIENTO TEÓRICO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

- o Conceptos de violencia de género.***
- o Causas de la violencia de género.***
- o Formas de violencia.***

**2. LA REALIDAD DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA.**

**3. MEDIDAS LEGISLATIVAS Y RECURSOS: DE INFORMACIÓN, AYUDA Y ASISTENCIA PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

***Cierre con perspectiva***

## Para reflexionar...

"A menudo os he oído hablar de aquel que ha cometido una falta como si no fuera uno más de entre vosotros, (...) una sola hoja no amarillea si no es con el consentimiento silencioso de todo el árbol, así el perverso no puede causar daño sin el deseo oculto de todos vosotros".  
Kahlil Gibran (1883-1931), poeta, novelista, pintor, y filósofo, uno de los mayores representantes del arte del mundo árabe.

## 1. ACERCAMIENTO TEÓRICO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### 1.1. CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Para poner en práctica...



¿Crees que la violencia de género es un problema individual, un problema de pareja o un problema social?

En tu opinión, ¿existen diferencias entre la violencia doméstica y la violencia de género?



Como señala María Luisa Maqueda Abreu (Catedrática de Derecho Penal. Universidad de Granada) el uso de la expresión "violencia de género" es tan reciente como el propio reconocimiento de la realidad del maltrato a las mujeres. En este sentido, hay que entender este hecho como "una manifestación más de la resistencia que existe a reconocer que la violencia contra las mujeres no es una cuestión biológica ni doméstica sino de género (...) no nos hallamos ante una forma de violencia individual que se ejerce en el ámbito familiar o de pareja por quien ostenta una posición de superioridad física (hombre) sobre el sexo, teóricamente, más débil (mujer), sino que es consecuencia de una situación de discriminación intemporal que tiene su origen en una estructura social de naturaleza patriarcal".



## Artículo

“La violencia de género: entre el concepto jurídico y la realidad social” publicado en la Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología ISSN 1695-0194 RECPC 08-02 (2006).

Fuente: <http://criminnet.ugr.es/recpc/08/recpc08-02.pdf>

Ya, en la I Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en México en 1975, se reconoció por primera vez la gravedad de la violencia contra las mujeres. Y, en las siguientes conferencias internacionales se han propuesto medidas para que los diferentes estados impulsen políticas preventivas e integrales contra uno de los principales obstáculos que impiden la libertad de las mujeres, como es la violencia de género.

Dentro de la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” que constituye un hito a nivel internacional, ya que se aborda la violencia de género dentro del ámbito de los derechos humanos.

En el Art. 1 de esta Declaración se define violencia contra la mujer como “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 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 vida privada”. Término acuñado en la “Conferencia Mundial sobre la Mujer” en Pekín 1995.



Además, dentro de esta Declaración se consideran como violencia de género, los siguientes actos (artículo 2):

- a. “La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;
- b. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra”.




## Consultar

“Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”

Fuente: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/1286.pdf>

En la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing (Pekín, 1995) se reconoce que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos ya que impide que las mujeres disfruten de sus derechos y libertades fundamentales y es considerada como “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que ha conducido a la dominación masculina, a la discriminación y a impedir el pleno desarrollo de la mujer”. Además,

recoge que la violencia contra las mujeres se produce “en todas las sociedades, en mayor o menor medida, las mujeres y las niñas están sujetas a malos tratos de índole física, sexual y psicológica, sin distinción en cuanto a su nivel de ingresos, clase y cultura.”

 Por otro lado, en la Plataforma de Acción de Beijing se amplía la definición de la “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” y abarca: quebrantar los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto armado, inclusive la violación sistemática, la esclavitud sexual y el embarazo forzado; esterilización forzada, aborto forzado; la utilización forzada o bajo coacción de anticonceptivos; selección prenatal en función del sexo e infanticidio femenino. Reconoció, también, la particular vulnerabilidad de las mujeres pertenecientes a minorías: ancianas y desplazadas; mujeres indígenas o miembros de comunidades de personas refugiadas y migrantes; mujeres que viven en zonas rurales pobres o remotas, o en instituciones correccionales.



#### Consultar

Plataforma de Acción de Beijing.

Fuente: <http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm>

Informe del Estado de la Población Mundial 2005.

Fuente: <http://www.unfpa.org/swp/2005/espanol/ch7/index.htm>

#### Ampliar información

En la revisión de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres que se hizo en el 2000 (Beijing +5) se incluyen los crímenes de honor, los crímenes racialmente motivados y los ataques con ácido como una forma de violencia. Además, se analizó la incorporación de legislación específica sobre la violación marital en los distintos ordenamientos jurídicos de los países y concluyó que era necesario extender esta legislación a los países que todavía no la habían incluido en su ordenamiento y se pidió a los gobiernos lanzar una campaña de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres.

Fuente: <http://www.choike.org/nuevo/informes/3837.html>

Fuente: [http://www.choike.org/documentos/conf/beijing5\\_2000.pdf](http://www.choike.org/documentos/conf/beijing5_2000.pdf)

#### Consultar

Presentación por parte del Secretario General de Naciones Unidas del documento “Poner fin a la violencia contra las mujeres, de la palabra a la acción” para ser discutido en la Asamblea General del 9 de octubre de 2006.

Fuente: <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/launch/spanish/v.a.w-exeS-use.pdf>

#### Consultar

UNIFEM. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Creado en 1976, provee asistencia técnica y financiera para iniciativas innovadoras que promueven el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

Fuente: [http://www.unifem.org/gender\\_issues/violence\\_against\\_women/at\\_a\\_glance.php?lang=spn](http://www.unifem.org/gender_issues/violence_against_women/at_a_glance.php?lang=spn)



En el ámbito de la Unión Europea, la primera vez que se abordó la violencia de género fue en el marco de la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 20 de noviembre de 1996, sobre la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Fuente: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/l33095.htm>



#### Ampliar información

A la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 20 de noviembre de 1996, sobre la trata de mujeres con fines de explotación sexual siguió la puesta en marcha del Programa Daphne cuyo objetivo era lucha y prevención de todo tipo de violencia ejercida contra niños, jóvenes y mujeres así como la protección de las víctimas y los grupos de riesgo.



#### Informe Iniciativa DAPHNE 1997- 2003 de la Comisión Europea.

Fuente: [http://ec.europa.eu/justice\\_home/funding/2004\\_2007/daphne/doc/daphne\\_experience/daphne\\_experience\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/funding/2004_2007/daphne/doc/daphne_experience/daphne_experience_es.pdf)

Programa DAPHNE 2004 - 2008

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/politicas/daphne.htm>

Posteriormente, en 1999, la unidad de la Comisión Europea encargada de la igualdad de oportunidades elaboró el glosario "100 palabras para la igualdad". Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, definiendo violencia de género, sexista o sexual como "todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional, incluyendo la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia".

Y, violencia doméstica o violencia en la familia como "toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto (...) y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo".

Vemos de forma muy clara que no es lo mismo violencia de género y violencia doméstica, la primera es la que se ejerce sobre las mujeres y la segunda es aquella en que los miembros de la familia son los sujetos sobre los que se ejerce.

La violencia de género es una manifestación más de la sociedad patriarcal y de las relaciones de poder entre hombres y mujeres que sitúan a mujeres en una situación de subordinación respecto de los hombres. Así, se considera que el ámbito familiar es propicio al ejercicio de las relaciones de dominio (propias de la sociedad patriarcal), constituyendo un espacio privilegiado para el desarrollo de los roles de género relacionados con el trabajo doméstico y "no productivo" y, donde ha sido clara y contundente la prevalencia masculina.

Por tanto, citando otra vez a María Luisa Maqueda Abreu, "esa confusión de etiquetas, a veces interesada, entre violencia de género y violencia doméstica, contribuye a perpetuar la probada resistencia social a reconocer que el maltrato a la mujer no es una forma más de violencia, que no es circunstancial ni neutra sino instrumental y útil en aras de mantener un determinado orden de valores estructuralmente discriminatorio para las mujeres".



En este sentido, nuestro Estado ha recogido la violencia contra las mujeres como violencia de género, como se comprueba en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género (L.O. 1/2004, de 28 de diciembre) y se define como “manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”.



Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/violencia/docs/A42166-42197.pdf>



Las cifras hablan...

Cada 18 segundos una mujer es maltratada en el mundo, según datos de Naciones Unidas. Al menos una de cada cinco es víctima de malos tratos en su propio hogar, según la Organización Mundial de la Salud.

Fuente: <http://www.un.org/spanish/News/fullstorynews.asp?NewsID=5808>

Entre 300.000 y 500.000 menores combaten en conflictos armados. El 40% son chicas, que sufren además abusos sexuales.

Fuente:

[http://www.elpais.com/articulo/internacional/drama/ninos/soldado/elpepuint/20060212elpepuint\\_5/Tes](http://www.elpais.com/articulo/internacional/drama/ninos/soldado/elpepuint/20060212elpepuint_5/Tes)

En el mundo, 135 millones de mujeres y niñas han sido mutiladas genitualmente (extirpación parcial o total de los órganos genitales femeninos) y dos millones más se añaden a esta cifra cada año. Practicada de forma generalizada en más de 28 países africanos y en algunos de Oriente Próximo.

Fuente: <http://www.malostratos.org/cindoc/055%20cindoc%20viol%20mgf%2001.htm>

## 1.2. CAUSAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Para poner en práctica...



¿Crees que la violencia de género es un incidente aislado?

¿Crees que el uso de sustancias como el alcohol, las drogas puede ser una de las causas que expliquen los casos de violencia de género?



De acuerdo con el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (Pekín, 1995), las causas que explican la violencia de género son:

- La violencia contra las mujeres es un mecanismo social fundamental por el cual las mujeres están en una posición de subordinación respecto de los hombres. Producida a menudo en la familia, se tolera y apenas se denuncia.
- La violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación masculina, a la discriminación contra las mujeres por parte de los hombres y a impedir su pleno desarrollo.
- La violencia contra las mujeres a lo largo de su ciclo vital tiene su origen en pautas culturales, la lengua y la religión que perpetúan la condición inferior que se asigna a las mujeres en la familia, en el trabajo y en la sociedad. La situación actual se produce fundamentalmente por la consideración devaluada de la mujer después de siglos de dominación masculina.


En este sentido, el Preámbulo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge que “la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo,

por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”.

Se racionaliza la violencia de agresores a mujeres vinculándola sin razón científica al alcoholismo, adicciones, celos, marginación, enfermedad mental y otros factores que, aunque pueden actuar como condicionante no convierten a los hombres en agresores y, en las mismas circunstancias, a las mujeres en víctimas.

Los mitos que muestran a mujeres eligiendo ser maltratadas o disfrutando de la violencia que padecen, nos hacen tener una predisposición negativa ante ellas, provocando en la sociedad un efecto ofensivo, no sólo para las víctimas de la violencia de género sino para todas las mujeres.

Tradicionalmente existe un sentimiento general de tolerancia hacia la violencia de género. Reconocer y transformar estas actitudes es esencial para erradicar la violencia.

 A continuación, recogemos algunos de los mitos que existen en nuestra sociedad sobre la violencia de género:

Mito.

“Solo en las familias con “problemas” hay violencia”.

Realidad.

En todas las familias y uniones hay problemas, bien económicos, laborales, de salud o los derivados de la propia convivencia entre varias generaciones, pero lo que diferencia a unas de otras es la manera de solucionarlos. En unos casos se hace a través de la violencia y nunca se resuelven, sino que se agravan y, en otras utilizan la escucha, el diálogo, el respeto mutuo y la negociación.

Mito.

“Hombres adictos a drogas como el alcohol, parados, con estrés en su trabajo... son violentos (sólo contra las mujeres, no con las amistades, compañeros o compañeras,...) como efecto de su situación personal”.

Realidad. Se intenta justificar a estos hombres a través de circunstancias problemáticas de carácter transitorio. Pero esto se desmiente al demostrar que también son violentos cuando no están sometidos a ninguna adicción o situación conflictiva concreta, siendo más bien las relaciones de “poder sobre” las desencadenantes (se ha comprobado, en ocasiones, que estos hombres ante la autoridad –policía,...- y en proceso de consumo autocontrolan perfectamente sus impulsos). Los propios medios de comunicación justifican en muchas ocasiones la búsqueda de un perfil de hombre “anormal”. Además, muchos de estos hombres no son violentos en su medio social o laboral, tienen una imagen de persona respetable e incluso admirada. De hecho, no muestran violencia contra sus amistades y compañeros o compañeras de trabajo, vecindario,...

Mito.

“La violencia dentro de casa es un asunto de la familia y no debe salir ni difundirse fuera”.

Realidad.

Creer que la familia es un ámbito privado e “intocable”, ha hecho que siempre se vea disculpada e ignorada la violencia en el espacio doméstico, tanto por los poderes públicos como por la propia sociedad.

Ante los delitos que se cometen en la familia las personas callan y no intervienen por un falso respeto a su intimidad. Ningún acto que dañe a las mujeres física y/o psicológicamente puede ser considerado como privado, a resolver, exclusivamente, dentro de la familia. Hay que tener en cuenta la responsabilidad de la vecindad. Es habitual escuchar tras un asesinato que los vecinos y vecinas sabían del tema, y claro, no hicieron nada. Ahora la Ley recoge esta responsabilidad de poder denunciar la situación.

Mito.

"La violencia sólo existe en familias con pocos medios económicos".

Realidad.

La violencia se da en todos los grupos sociales, económicos y étnicos. Existe una tendencia a pensar que las mujeres de familias con más recursos económicos no sufren violencia por razón de género. Esto no es cierto, la violencia que soportan puede ser no tanto física como psicológica, pero también afecta a su identidad como mujeres, causándoles un daño muy importante. Estas mujeres, además de contar con más recursos económicos, pueden tener otras presiones de tipo social para no comunicar su problemática o demandar ayuda de los servicios sociales. Por ejemplo: salvar la carrera profesional de la pareja, vergüenza ante su círculo social, "el que dirán", aparentar que su vida es un éxito, etc.

Mito.

"Siempre se exagera la realidad cuando se habla de violencia contra las mujeres".

Realidad.

Cuando una mujer solicita ayuda, generalmente la situación ya es preocupante. Los hombres violentos y la sociedad en general, no lo reconocen y niegan sus actos, exagerando la actuación de la víctima para quitar peso a la del agresor; de ahí, las típicas frases de "no es para tanto" o "quien confunde la realidad es la propia mujer",...

Mito.

"La violencia la sufren un tipo concreto de mujeres, con características muy estereotipadas, mujer pasiva, joven (entre 20 y 35 años de edad), sin trabajo remunerado, con descendencia y que vive con una persona conflictiva (uso y abuso de alcohol, drogas, en desempleo...)".

Realidad.

Hay que tener en cuenta que cualquier mujer puede sufrir una agresión. No hay un tipo de mujer que tienda a ser maltratada, tener una agresión sexual... Con esta idea sólo se consigue reducir el problema e inducir a pensar que es una situación que afecta a determinadas mujeres y estigmatizar a quienes lo han sufrido, aislándolas y condenándolas al silencio.

Mito.

"Si no se van es porque les gusta".

Realidad.

A veces nos hacen creer que las mujeres no se separan de los hombres maltratadores porque disfrutan con las agresiones. La dependencia económica, la falta de relaciones afectivas donde apoyarse y el estado emocional en que se encuentra: pérdida de autoestima, depresión, miedo..., unido a la esperanza de que su pareja cambie, son entre otros, los motivos por los que una mujer tarda en tomar la decisión de abandonar a su agresor. La violencia de género es todo un conglomerado de fases de pérdida de identidad y aislamiento por parte de las mujeres, "dar el paso" requiere de una reconstrucción interna, toma de conciencia y un ejercicio de autoestima, vulnerada normalmente en estas situaciones.

Mito.

"Cuando las mujeres dicen NO quieren decir que SI".

Realidad. Los hombres violentos piensan que las mujeres no se atreven a manifestar sus deseos sexuales y por ello "creen" que las tienen que obligar o forzar. Es una forma de manifestar su "poder". Cuando una mujer dice No, siempre significa NO, es que no quiere, y obligarla, es una violación.

Mito.

"En el caso de que tengan hijas o hijos es mejor que aguanten".

Realidad.

Si la mujer es agredida, los niños y las niñas presenciarán la humillación de sus madres, convirtiéndose en testigos, y, en muchos casos, también, en víctimas directas; produciéndose trastornos de conducta, de salud y aprendizaje. Los niños y niñas incorporarán un modelo de relación agresivo, que reforzarán con sus compañeros, compañeras y amistades. Este modelo puede ser reproducido en futuras relaciones de pareja o con sus hijas o hijos e incluso hasta con sus propias madres. (Este razonamiento se está poniendo en tela de juicio porque de alguna forma se ha convertido en un discurso determinista y lo que dicen los y las terapeutas es que la reacción posterior de estas personas es múltiple y no necesariamente la repetición de modelos).

Mito.

"El violador es un enfermo mental y no es plenamente responsable de lo que hace".

Realidad.

Los violadores son personas que no tienen ningún aspecto o rasgo físico determinado. Realizan una vida normal e incluso pueden ser personas respetadas en la comunidad. La justificación de enfermos sirve para quitar responsabilidad al violador.

Mito.

"Es imposible violar a una mujer en contra de su voluntad".

Realidad.

En el delito de la violación parece que socialmente se le exige a la mujer víctima, un "certificado de haberse defendido", lo que no se pide en otros delitos como pueden ser robos u otro tipo de agresiones. En una situación, en la que está en juego la vida de una persona debería aconsejarse no oponer resistencia y obedecer las órdenes del agresor, sin que esto signifique que la mujer dé su consentimiento.

Mito.

"La mujer violada es la responsable del delito por provocar al violador".

Realidad.

Existe una tendencia por parte de la sociedad a juzgar la conducta de la mujer violada más que la del violador, si la mujer llevaba una vida ordenada y regular, si se vestía de forma adecuada, si salía de noche, si hacía autostop, etc.

Los violadores no eligen a sus víctimas por su imagen llamativa, además, incluso agreden a niñas y ancianas.

Mito

“La mayoría de las violaciones se producen a altas horas de la noche en descampados y por personas desconocidas”.

Realidad.

Más de la mitad de los casos de violación son llevados a cabo por personas conocidas y en lugares no deshabitados.

Mito:

“El hombre estaba deprimido/estresado, su mujer embarazada, estaba borracho/enfermo/abusado en su niñez, etc.”.

Realidad.

Los abusadores usan una variedad de excusas para evitar tomar responsabilidad por el delito, y transfieren la culpa a cualquier persona o cosa. Nunca hay excusa.



Las cifras hablan...

Una de cada cuatro europeas ha sido víctima de malos tratos y un 10% de víctimas de agresiones sexuales.

Fuente: <http://www.observatorioviolencia.org/noticias.php?id=638>

El perfil de las víctimas de violencia de género corresponde a una mujer de entre 25 y 44 años, y dentro de este tramo de edad, especialmente las de 35 a 44 años. El 81,82% de ellas tenía un trabajo no cualificado.

Fuente:

[http://www.elpais.com/articulo/Comunidad/Valenciana/mujeres/asesinadas/situan/cabeza/violencia/genero/Comunidad/Valenciana/elphot/20070712elpval\\_16/Tes](http://www.elpais.com/articulo/Comunidad/Valenciana/mujeres/asesinadas/situan/cabeza/violencia/genero/Comunidad/Valenciana/elphot/20070712elpval_16/Tes)

El 60,6% de las mujeres asesinadas en 2007 han sido españolas, y del resto, el 19,7% procedían de países latinoamericanos; el 8,5% de países de la Unión Europea, el 5,6% del resto de países de Europa, un 2,8% de África y un 2'8% de otra procedencia.

Fuente:

<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W809.XLS>

### 1.3. FORMAS DE VIOLENCIA



Para poner en práctica...



En tu opinión, el tomar decisiones sin consultar, opinar sin que sea pedida esa opinión, monopolizar a la persona, controlar el dinero y el acceso al mismo... ¿pueden ser considerados muestras de violencia?

En tu opinión, la explotación sexual de las mujeres ¿es una manifestación de violencia de género?



La violencia de género es un fenómeno complejo y con múltiples causas debido a la subordinación de las mujeres en las sociedades patriarcales, la manifestación de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres y las pautas culturales que perpetúan la condición de inferior que se asigna a las mujeres.

Se entiende por violencia de género "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 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 vida privada".



La violencia puede adoptar distintas formas:

- Psíquica. Aquellos actos o conductas que producen desvalorización o sufrimiento en las mujeres. Pueden incluir amenazas, humillaciones, exigencia de obediencia, trata de convencer a la víctima de que ella es la culpable de cualquier problema. Pueden manifestarse con conductas verbales coercitivas como los insultos, el aislamiento, el control de las salidas de casa, descalificar o ridiculizar la propia opinión, humillaciones en público, así como limitar y retener el dinero, todo ello son formas de maltrato.

- Física. Este tipo de violencia comprende cualquier acto, no accidental, que provoque o pueda producir daño en el cuerpo de la mujer.
- Sexual. Se produce cuando la pareja fuerza a la mujer a mantener relaciones sexuales o le obliga a realizar conductas sexuales en contra de su voluntad. Si bien, cuando en esa relación se produzca una penetración forzada se considera violación.

Estas tres formas de violencia: psíquica, física y sexual suelen combinarse y son muy difíciles de separar.



#### Etapas en las relaciones de malos tratos.

Tal y como recoge en su libro Leonore Walter, psicóloga, y autora de la "Teoría del ciclo de la violencia" (1984), se puede establecer una serie de etapas en las relaciones en las que existen malos tratos.

Las etapas son:

Fase de acumulación de tensión: El maltratador empieza a mostrarse tenso e irritable, cualquier comportamiento de la mujer despierta en él una reacción de enfado.

La mujer sorprendida intenta hablar con él para solucionar el problema, ver la causa, pero esto sólo provoca más enfados en el hombre que la ve como excesivamente dependiente y empalagosa.

La mujer, para no molestarle, comienza entonces a no hacer nada, intentando expresar su opinión porque sabe que él expresará la contraria y entonces habrá "bronca", también intenta hacer las menores cosas posibles, entra en una fase de inmovilidad, pero esto tampoco salva a la mujer, ya que el hombre la acusará de ser casi un "mueble" que no hace nada, que es una persona anodina y aburrida.

Si la mujer se queja él lo niega todo y vuelca la culpabilidad en ella, y esa desigualdad que el hombre ha ido construyendo a lo largo de la relación es utilizada para callar a la mujer. La intenta convencer de que él tiene razón y no ella, que su percepción de la realidad es equivocada, y como ya hemos dicho, la desigualdad creada permite al hombre este comportamiento.

Ella acaba dudando de su propia experiencia y se considera culpable de lo que pasa. Esto va a reforzar todavía más el comportamiento del hombre.

Él se distancia emocionalmente, la mujer se asusta pensando que lo va a perder y que si esto ocurre será culpa de ella puesto que no ha sabido conservar su amor.

El hombre ya no siente ningún amor y se distancia y cada vez está más irritable.

Ella se disculpa una y otra vez, confiando en solucionar así la situación, pero el hombre se harta y siente necesidad de castigarla verbal, físicamente, o de ambas formas a la vez.



Fase de explosión violenta: Como su nombre indica, el hombre acaba explotando, pierde el control y castiga muy duramente a su pareja, verbal o físicamente.

La insulta, la golpea, rompe cosas, amenaza con matar a los hijos o hijas y a ella, la interrumpe el sueño, la viola.

La mujer, que sólo intentaba salvar la relación, se ve ahora impotente y débil, la desigual balanza que se ha establecido a lo largo de los años la paraliza.

No toma represalias, todo el poder está en él, eso lo ha aprendido muy bien y la mujer entra en una "indefensión aprendida" que le impide reaccionar.

Fase de "Luna de Miel". El agresor se siente muy arrepentido de su conducta (por lo menos las primeras veces), pide perdón, promete cambiar. Y realmente cambia, durante esta fase se convierte en el hombre más "encantador" del mundo, le lleva el desayuno a la cama, le cura las heridas, incluso se hace cargo de las tareas domésticas, le cede todo el poder a ella.

La mujer en esta situación se siente en éxtasis, tiene el poder y a su hombre detrás responsabilizándose y amándola. Él deja de poner tantas restricciones, se relaja un poco y le permite las salidas. Si bebía deja de beber, incluso puede ir a terapia.

La mujer al ver estos cambios piensa que si ha podido dejar la bebida puede dejar de pegarle y piensa de verdad que no volverá a ocurrir, ya que equivocadamente ella relaciona (en un porcentaje muy alto) el maltrato con la ingestión de alcohol, sin pararse a pensar que cuando bebe él no maltrata a todo el mundo, sino sólo a ella.


#### Escalada de la violencia de género

Una vez que ha conseguido el perdón de su víctima, se siente de nuevo seguro en la relación, ya le ha recuperado y no tiene que seguir complaciéndola, empieza de nuevo la irritabilidad y los abusos y cuando ella quiere ejercer su recién conseguido poder la castiga duramente.

Cada vez la mujer es más dependiente, cada vez tiene menos energía para luchar (Indefensión aprendida). Es el marido o pareja, y no ella, quien controla estos ciclos y el que decide cuando se acaba la Luna de Miel.

Ella empieza a darse cuenta de que haga lo que haga no puede controlar el comportamiento de su marido, los malos tratos son arbitrarios e indiscriminados. La mujer sólo tiene energías para intentar mantenerse con vida dentro de la relación o para que no se implique a los hijos e hijas.

Los ciclos de violencia se van sucediendo hasta que finalmente desaparece la Fase de "Luna de Miel".

- 
- Otras formas de violencia de género pueden ser:
- Agresiones sexuales. Comprenden aquellas conductas sexuales donde se utiliza la fuerza o intimidación.
  - Violación. Comprende toda penetración, por la vagina, el ano o la boca, usando la fuerza o intimidación. También se considera violación la penetración con objetos. Cuando una mujer haya sido forzada a realizar estos actos, se considera violación.
  - Acoso sexual. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE, 15 de marzo de 2007)).
  - Los micromachismos. Son un amplio abanico de maniobras y estrategias para intentar mantener las relaciones de poder del hombre sobre la mujer; reafirmar o recuperar dicho dominio ante una mujer y/o resistir al aumento de poder de la mujer con quien se vincula. Se alejan mucho de la violencia física, pero tienen a la larga sus mismos objetivos y efectos: garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades.

Son microabusos y microviolencias que atentan contra la autonomía personal de la mujer, esos mensajes que están en todos lados, que parece que no tienen importancia y que no afectan; pero que sí tienen importancia y que sí afectan. Es una forma de discriminación oculta, invisible y sutil, casi imperceptible para quien la recibe. Se podría decir que es algo subliminal que le hace el juego al patriarcado.



Consultar

Artículo "Micromachismos: La violencia invisible en la pareja" de Luis Bonino Méndez

Fuente: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/informacionsexual/ficheros/articulos/micromachismos.pdf>



Las cifras hablan...

En 2007 se presentaron un total de 126.293 denuncias por malos tratos.

Fuente: <http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpj/cgpj/principal.htm>

De todas las denuncias interpuestas por las víctimas, 12.705 -el 10,06%-, fueron posteriormente retiradas al renunciar a seguir con el procedimiento contra sus supuestos agresores.

Fuente:

<http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpj/cgpj/principal.htm>

## 2. LA REALIDAD DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA

### Testimonio

Testimonio de N.A. Trabajadora Social. Este testimonio se recogió en el curso virtual "Intervención con hombres en Perspectiva de Género" (2007) organizado por AHIGE.

"Soy Trabajadora Social. El año 1995 comenzó mi contacto directo con la violencia contra las mujeres. Una gran cantidad de mitos se nos cayeron al equipo joven que formábamos el Servicio de Urgencias Sociales al que pertenecíamos (...).

Me acuerdo de mi primera atención, una mujer de clase alta, independiente económicamente, con un cargo de responsabilidad en una entidad financiera, muchas posesiones materiales y víctima de todo tipo de agresiones y vejaciones, física y psíquica. A punto de ser asesinada una vez más, salió en alpargatas pensando que aquella vez podía ser... la última vez.

(...)

Recuerdo escapar con la ayuda de la policía municipal, cual película, de un agresor a 100 Km/h en coche por la ciudad, cuánto miedo pasamos y eso en espacios controlados; me he imaginado muchas veces esas situaciones a solas y en silencio creyendo que tú eres inferior, una mierda, que no vales nada, creyendo lo que el otro cree y lo peor, que no hay salida ni alternativa.

Recuerdo atender el mismo día, por las propias competencias del Servicio a un violador (Servicio de atención a la persona detenida) y a la mujer violada, inexplicable, pero contradictoriamente necesario, ambas dos.

Recuerdo los casos de abuso sexual de niñas menores, una cicatriz para toda la vida, de esas que no se ven.

Recuerdo a un montón de mujeres, compañeras o esposas de hombres de todo tiempo de ideologías, de todas las clases sociales, de todos los niveles profesionales...

Y, sobre todo, recuerdo la impotencia de la vuelta a casa, atender por quinta vez a la mujer y saber que alguna vez no habrá sexta vez... asumir la fragilidad, asumir y reconocer (...) que la última palabra siempre es la de la víctima y aunque nos fastidie la imperfección de la intervención, al menos expresar que siempre tendría las puertas abiertas y será su derecho de ser atendida como la primera vez"



Para poner en práctica...



En tu opinión, ¿qué evolución han tenido los casos violencia de género?, ¿han aumentado en estos últimos años?, ¿se mantiene igual?

¿Conoces alguna Comunidad Autónoma, en la que, en tu opinión, se produzcan más casos de violencia de género?

El número de mujeres asesinadas en nuestro país, desde enero hasta el 7 de mayo de 2008, asciende a 20. Y en 2007 llegó a alcanzar la cifra de 71 víctima de violencia de género.

Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W805b.XLS>

Las víctimas de violencia de género tienen diferentes perfiles que van desde mujeres pensionistas, a amas de casa o a profesionales, estudiantes, etc. Las edades son muy variadas como podemos observar en la siguiente tabla:

TRAMOS DE EDAD	2007		2008 (a 7 de mayo)	
	Nº MUJERES MUERTAS	%	Nº MUJERES MUERTAS	%
Hasta 20 años	2	2,81%	1	5%
Entre 21 y 30 años	18	25,35%	4	20%
Entre 31 y 40 años	16	22,53%	2	10%
Entre 41 y 50 años	15	21,13%	8	40%
Entre 51 y 64 años	10	14,08%	5	25%
Más de 64 años	10	14,08%	0	0%
TOTAL	71		20	



Fuente: <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W805b.XLS>

El Instituto de la Mujer, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, recientemente, ha publicado los resultados de la "III Macroencuesta sobre la violencia contra las mujeres" (abril 2006)

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/violencia%20final.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/violencia%20final.pdf)



Dentro de la Macroencuesta se definen dos tipos de maltrato:

- MALTRATO TIPO A "TÉCNICO": Mujeres que, aunque no se consideren a sí mismas como maltratadas, pero que responden que son víctimas de determinados comportamientos, considerados como indicativos de cierto grado de violencia, por las personas expertas.
- MALTRATO TIPO B "DECLARADO": Mujeres que confiesan haber sido maltratadas durante 2006.

Los resultados, a partir de las 32.426 entrevistas, realizadas a mujeres mayores de 18 años, residentes en el territorio nacional, incluida Ceuta y Melilla, se han elaborado con respecto a los siguientes objetivos:



Cuantificar los actos violentos contra la mujer en el ámbito doméstico.

- El 3,6% de las mujeres residentes en España mayores de edad han declarado haber sido víctimas de malos tratos durante el año 2006, frente al 4,0% de hace cuatro años y al 4,2% de hace siete años. Este porcentaje ha descendido respecto a 2002 y a 1999.
- El 9,6% de las mujeres residentes en España mayores de edad son víctimas de algún tipo de maltrato en el ámbito doméstico y aunque ellas no se hayan reconocido, explícitamente, como víctimas, han sido consideradas "técnicamente" como maltratadas (mujeres que, aunque no se consideren a sí mismas como maltratadas, pero que responden que son víctimas de determinados comportamientos, considerados como indicativos de cierto grado de violencia). Este porcentaje ha descendido respecto a 2002 y a 1999, siendo la diferencia en ambos casos estadísticamente significativa.
- La mayor parte de los actos de violencia doméstica son causados por la pareja.
- Al igual que en 1999 y 2002, en más del 60% de los casos, las mujeres que son víctimas de actos violentos por parte de su pareja padecen tales actos desde hace más de 5 años; si bien en esta ocasión se incrementa la proporción de mujeres que dicen padecerlos desde hace menos de un año, y desde hace entre uno y cinco años en los dos tipos de maltrato.



Conocer las características sociales y personales de las mujeres maltratadas.

- El tamaño de hábitat, al igual que ocurría en 1999 y 2002, está claramente asociado con el maltrato declarado. A medida que aumenta el tamaño de hábitat, va aumentando el porcentaje de mujeres maltratadas, según su propia confesión de víctimas.
- Hasta el tramo de 45 a 64 años, a medida que aumenta la edad, es mayor la proporción de mujeres maltratadas en los dos grupos de mujeres establecidos.
- El maltrato denominado "técnico" tiene lugar, especialmente, entre las mujeres separadas/divorciadas y las casadas, si bien el porcentaje en este último caso disminuye de forma significativa respecto a hace cuatro años.
- También el maltrato declarado (mujeres que confiesan haber sido maltratadas durante el último año) es mucho más frecuente entre las mujeres separadas y divorciadas aumentando incluso

respecto a 2002. En cambio, la proporción entre las casadas desciende en este año de forma significativa.

- Al igual que hace cuatro y siete años el nivel de estudios está claramente asociado con la violencia "técnica", de forma que, a mayor nivel de estudios menor porcentaje de mujeres maltratadas. Esta tendencia no es del todo constante, ya que se interrumpe en el nivel de bachiller elemental donde la proporción de maltrato es mayor.
- En el maltrato declarado, en cambio, no existe dicha tendencia, sino que la incidencia de maltrato es mayor en los dos niveles educativos intermedios.



Determinar las secuelas físicas y psicológicas del maltrato.

- Las mujeres víctimas de malos tratos experimentan una serie de síntomas muy concretos, en mucha mayor proporción que en la población general femenina.
- El maltrato doméstico produce fundamentalmente: ganas de llorar, cambios de ánimo, ansiedad o angustia, inapetencia sexual, irritabilidad y tristeza por pensar que no se vale nada.
- Las mujeres maltratadas también sufren, en mayor medida que la población general, síntomas de tipo fisiológico como fatiga permanente, insomnio, dolores de cabeza, dolores de espalda y articulaciones y gripe.

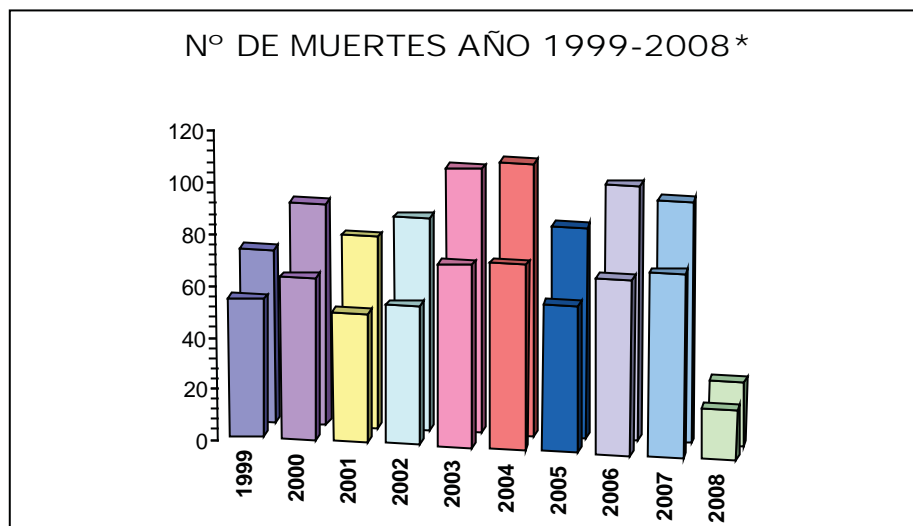


¿Cuál es la situación actual?

Las muertes por violencia de género han seguido aumentando en los últimos años, superando la centena en los años 2003 y 2004. Las muertes de mujeres a manos de sus parejas o exparejas supusieron el 68,7% de las ocurridas en el 2006, en 2007 el 75,53% del total de muertes y, hasta el 7 de mayo de 2008, ha representado el 80%.

Tabla: Mujeres muertas por diversos tipos de violencia y a manos de sus parejas o exparejas.

AÑO	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nº MUERTES	68	87	75	83	103	106	82	99	94	25
Nº MUERTES A MANOS DE SUS PAREJAS O EXPAREJAS	54	63	50	54	71	72	58	68	61	20



\*Nota. Los datos de 2008 son hasta 7 de mayo.



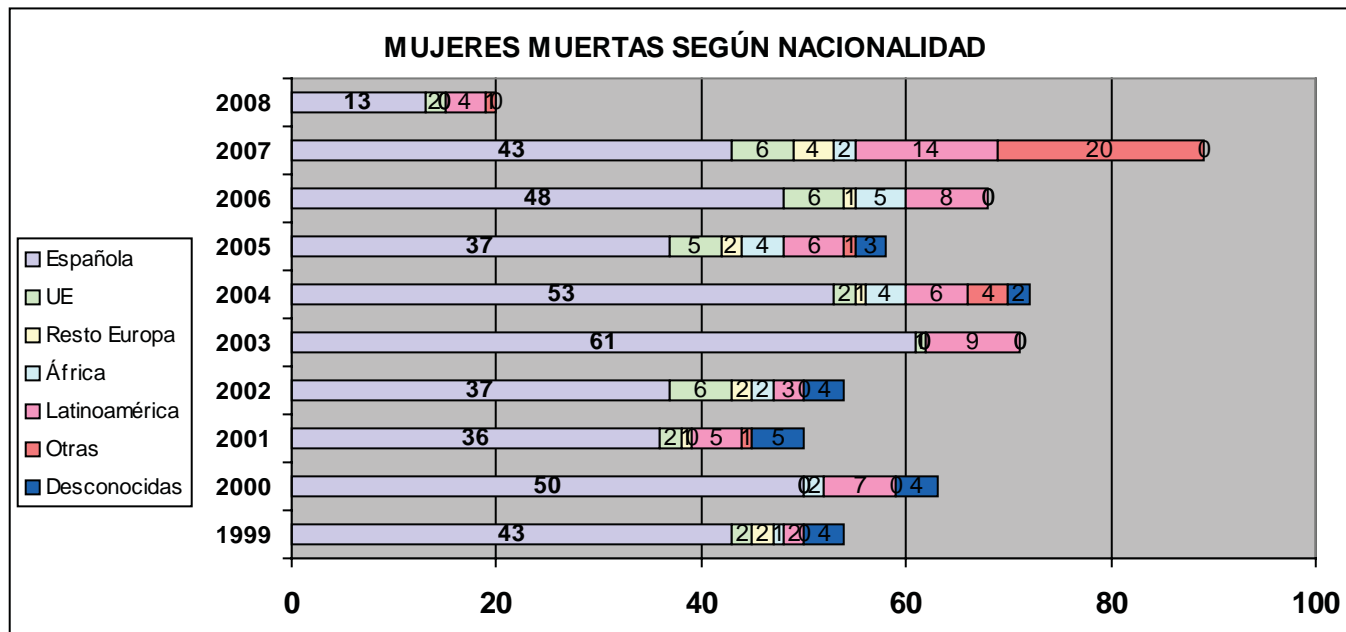
Fuente: Instituto de la Mujer "Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/muertes\\_tablas.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/muertes_tablas.htm)

Como ya hemos comentado, en párrafos anteriores, la violencia de género es un fenómeno universal y, en nuestro país, también se produce entre la población inmigrante. El 29,41% en el 2006, el 39,44% en el año 2007 y en lo que llevamos de año un 35% han sido los porcentajes de mujeres extranjeras muertas sobre el total de los femicidios de nacionalidad conocida. (Datos a 7 de mayo de 2008).

Tabla: Mujeres muertas por violencia de género a manos de su pareja o expareja, según nacionalidad.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Españolas	43	50	36	37	61	53	37	48	43	13
Extranjeras	7	9	9	13	10	17	18	20	28	7
UE	2	0	2	6	1	2	5	6	6	2
Resto Europa	2	0	1	2	0	1	2	1	4	0
África	1	2	0	2	0	4	4	5	2	0
Latinoamérica	2	7	5	3	9	6	6	8	14	4
Otras	0	0	1	0	0	4	1	0	2	1
Desconocida	4	4	5	4	0	2	3	0	0	0
TOTAL	54	63	50	54	71	72	58	68	71	20
% Víctimas extranjeras sobre total de mujeres de nacionalidad conocida	14	15,25	20	26	14,08	24,29	31,48	29,41	39,44	35



\*Nota. Los datos de 2008 son hasta 7 de mayo.



Fuente: Instituto de la Mujer "Mujeres en Cifras"

<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W809.XLS>

La mayor parte de las víctimas en el año 2006 no superaba los 40 años, ya que el 64% de las mujeres víctimas eran menores de 40 años; el 2007 bajó al 50,74% y hasta el 7 de mayo de 2008, el porcentaje ha descendido al 35%.



Fuente: Instituto de la Mujer "Mujeres en Cifras"

<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W807.XLS>

En cuanto al agresor, entre el 73,5% (2006), el 61,97% (2007) y el 65% (7 de mayo de 2008) son españoles y tienen una edad superior a la edad media de las víctimas. Así el 55,8%, en el 2006, tenía una edad comprendida entre los 31 y 50 años, en el 2007, el porcentaje fue del 50,7% y en el que ha transcurrido de 2008 el porcentaje alcanza el 50%.

Fuente: Instituto de la Mujer "Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/muertes\\_tablas.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/muertes_tablas.htm)

Si tenemos en cuenta las denuncias interpuestas, vemos que cada año se van incrementando, como consecuencia de una mayor concienciación social sobre el problema. Así, las denuncias del 2007 multiplican a las 2002 en 1,5%. Respecto al sexo de la persona que lleva a cabo la denuncia, debemos resaltar que en el 99,8% son mujeres.

Tabla: Denuncias interpuestas por mujeres por malos tratos.

AÑO	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nº DENUNCIAS	43.313	50.090	57.527	59.758	62.170	63.347





Fuente: Instituto de la Mujer "Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/denuncias\\_tablas.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/denuncias_tablas.htm)



Consultar

Tabla: Denuncias por malos tratos producidos por la pareja o expareja según CC.AA.

		2002	2003	2004	2005	2006	2007
TOTAL		43.313	50.090	57.527	59.758	62.170	63.347
Mujeres. Tasa por millón de mujeres. (Delitos + faltas)	ANDALUCÍA	8.848	10.503	12.421	13.691	14.248	14.997
	ARAGÓN	988	1.041	1.265	1.412	1.469	1.642
	ASTURIAS	1.000	1.248	1.354	1.501	1.586	1.486
	BALEARES	1.351	1.706	2.136	2.278	2.524	2.612
	CANARIAS	3.981	4.630	5.377	5.586	5.599	5.259
	CANTABRIA	496	608	651	668	614	633
	CASTILLA LA MANCHA	1.507	1.837	2.158	2.257	2.587	2.889
	CASTILLA Y LEÓN	2.045	2.167	2.367	2.463	2.544	2.787
	CATALUNA (*)	5.113	5.187	5.611	4.699	3.874	2.615
	C. VALENCIANA	5.235	6.415	8.053	8.290	9.027	9.360
	EXTREMADURA	809	965	1.100	1.155	1.153	1.203
	GALICIA	1.985	2.275	2.464	2.737	2.912	3.220
	MADRID	6.776	7.914	8.869	9.260	9.942	10.676
	MURCIA	2.076	2.460	2.516	2.621	2.793	2.831
	NAVARRA	338	322	392	347	327	363
	PAIS VASCO (*)	22	21	14	15	116	14
	LA RIOJA	257	314	309	334	388	394
CEUTA	212	234	240	222	222	184	
MELILLA	274	243	230	222	245	202	

		2002	2003	2004	2005	2006	2007
Hombres. Datos Absolutos. (Delitos + faltas)	TOTAL	8.216	8.861	9.518	11.080	10.801	10.902
	ANDALUCIA	1.643	1.828	2.008	2.617	2.801	2.743
	ARAGÓN	189	205	198	224	255	272
	ASTURIAS	167	216	257	460	449	388
	BALEARES	254	317	350	391	428	473
	CANARIAS	847	948	881	1.118	1.012	1.041
	CANTABRIA	94	126	133	135	111	116
	CASTILLA LA MANCHA	338	399	358	446	398	451
	CASTILLA Y LEÓN	452	452	431	522	532	496
	CATALUNA (*)	846	801	905	830	505	372
	C. VALENCIANA	1.065	1.088	1.287	1.352	1.381	1.449
	EXTREMADURA	216	162	186	396	318	315
	GALICIA	448	468	470	544	554	598
	MADRID	1.133	1.307	1.520	1.459	1.461	1.613
	MURCIA	323	324	320	360	364	368
	NAVARRA	72	78	84	73	90	62
	PAIS VASCO (*)	1	3	8	3	3	5
	LA RIOJA	48	48	47	48	69	73
	CEUTA	39	44	40	52	33	35
	MELILLA	38	47	35	50	37	32

\*Del País Vasco y Cataluña sólo se dispone de las denuncias presentadas ante los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.



Fuente: Instituto de la Mujer "Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/denuncias\\_tablas.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/denuncias_tablas.htm)

Respecto a otras formas de violencia de género, las denuncias en estos años siguen aumentando. Por abusos sexuales se han incrementado las cifras en 2.320 delitos en 2007, un 27,80% más que en el año 2000. Y, con respecto al acoso sexual se produjeron un total de 431 delitos en 2007 frente a los 348 registrados en el año 2000.



Fuente: Instituto de la Mujer "Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/violencia\\_sexual.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/violencia_sexual.htm)

En cuanto a los servicios de asistencia a las víctimas de violencia de género, según los datos de 2004, la media española se situaba en 14 usuarias por centro de atención y acogida y 64 usuarias en el caso de los centros de información. Respecto al número de centros disponibles y usuarias que hacen uso de ellos existen diferencias notables entre las distintas Comunidades Autónomas: por ejemplo Andalucía dispone de 40 centros que han utilizado 546 mujeres frente a Canarias que tiene el mayor número de usuarias registradas con un total de 856 y 31 centros.



Fuente: Instituto de la Mujer "Mujeres en Cifras"

[http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/ambito\\_asistencial.htm](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/violencia/ambito_asistencial.htm)

Otros servicios del Instituto de la Mujer de atención a las víctimas es el teléfono de información gratuita 900 191 010 y 900 152 152 para mujeres sordas, donde se ofrece información sobre temas jurídicos, orientación de empleo, recursos sociales (casas de acogida, ayudas sociales, ayuda domiciliaria,...), también se dispone de oficinas de atención a las víctimas y turnos de oficio especializados, orientación y asistencia jurídica, servicios de teleasistencia, etc.

Para terminar, indicar que entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007 se dictaron en España 43.048 sentencias en el ámbito de la violencia de género, de las que 28.364 –el 66%– desembocaron en condenas y 14.684 –el 34%– en absoluciones, según datos del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género. En estos juicios, se solicitaron un total de 37.826 órdenes de protección para las víctimas de violencia de género, de las que el 73,94% fueron acordadas (27.967 órdenes de protección).



Fuente: <http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpj/cgpj/principal.htm>

Como hemos visto, la evolución de los datos no son positivos en cuanto al número de víctimas ya que van en aumento y, por tanto, resulta necesario aumentar las medidas de información a las víctimas junto con la mejora, profundización y extensión del sistema de protección.

Asimismo, el aumento de las denuncias es un hecho positivo. Los datos no han de ser interpretados como muestra del aumento de la violencia de género, sino como una consecuencia del hecho de que la violencia de género ha dejado de ser un tema del ámbito privado o un tema que sólo afecta a las mujeres para convertirse en un asunto prioritario en el orden público.

Por otro lado, resulta imprescindible la colaboración de todas las instituciones y organizaciones de ámbito estatal, autonómico y local de forma que las víctimas de violencia de género reciban una pronta respuesta global a su situación.

### 3. MEDIDAS LEGISLATIVAS Y RECURSOS: DE INFORMACIÓN, AYUDA Y ASISTENCIA PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Para poner en práctica...



¿Conoces si en tu Comunidad Autónoma existe algún Observatorio sobre la Violencia de Género?, ¿y en el municipio en el que resides?


¿Sabes dónde puedes informarte en el caso en el que alguna mujer de tu entorno padezca violencia de género?




En los últimos años se han elaborado en nuestro ordenamiento jurídico distintas leyes dirigidas a luchar contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; además de las leyes aprobadas por diversas Comunidades Autónomas, dentro de su ámbito competencial. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

Referencias normativas


#### LEGISLACIÓN A NIVEL ESTATAL

 Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros.

Fuente: <http://www.migualdad.es/guia/leyes/LO1103.htm>

 Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/11/26/pdfs/A41842-41875.pdf>

 Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

Fuente: [http://www.boe.es/g/es/bases\\_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2003/15411](http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2003/15411)

## LEGISLACIÓN A NIVEL AUTONÓMICO

Castilla-La Mancha.


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

Fuente: <http://www.cortescm.es/paginas/leyes/5/Ley05-01.htm>

Navarra:


 Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2002/08/20/pdfs/A30831-30834.pdf>

 Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo, de modificación de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.


Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/04/25/pdfs/A16062-16064.pdf>

Canarias:

 Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.

Fuente: <http://www.gobcan.es/boc/2003/086/001.html>

Cantabria:

 Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas.


Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2004/04/26/pdfs/A16548-16553.pdf>

Comunidad de Madrid:

 Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la violencia de género Comunidad Madrid.

Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/03/02/pdfs/A08515-08526.pdf>

Aragón:

 Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

Fuente: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/06/13/pdfs/A25632-25640.pdf>

Pero, ha sido la Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género la que ha marcado un antes y un después. De hecho, esta ley se ha convertido en una referencia a nivel internacional en cuanto al tratamiento de esta lacra social aunque, como también ha destacado el Consejo de Europa, "se ha dejado en manos de las ONG" la protección a las víctimas y, a menudo, éstas no reciben la financiación necesaria.

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, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación. Establece, asimismo, medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, 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.

Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los y las menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de sus derechos, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

A continuación, recogemos, de forma resumida, medidas de información, ayuda y asistencia a las víctimas de género recogidas en la Ley.

### **3.1. DERECHO A LA INFORMACIÓN**



Comprende el derecho a recibir información y asesoramiento sobre las siguientes materias:

- Las medidas que la propia Ley prevé con la finalidad de dar protección a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Los derechos y ayudas que la Ley reconoce a favor de las mismas.
- La referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral y la forma de acceso a los mismos.

### **3.2. DERECHO A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL**



Para hacer real su derecho a la integridad física y moral, las mujeres víctimas de violencia de género, y sus hijos e hijas menores, tienen derecho a servicios sociales de:

- Atención.
- Emergencia.
- Apoyo y acogida.
- Recuperación integral.


A través de los mismos, se hace posible que las mujeres:

- Reciban asesoramiento sobre las actuaciones que pueden emprender y sus derechos,
- Conozcan los servicios a los que pueden dirigirse para recabar asistencia material, médica, psicológica y social,

- Accedan a los diferentes recursos de alojamiento (emergencia, acogida temporal, centros tutelados, etc.),
- Recuperen su salud física y/o psicológica,
- Logren su formación, inserción o reinserción laboral, reciban apoyo psicosocial a lo largo de todo el itinerario de la víctima.

El derecho a la asistencia social integral se reconoce, también, a los y las menores que se encuentren bajo la patria potestad o guardia y custodia de la mujer agredida.

### **3.3. DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA**

 La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género reconoce, a todas las mujeres víctimas de violencia de género, que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, el derecho a la defensa y representación jurídica gratuitos en todos los procesos u procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.


La designación de abogado o abogada se realiza inmediatamente, pero si, este derecho no se solicita o finalmente es denegado, la víctima deberá abonar los honorarios devengados por la intervención de la asistencia jurídica.

Para este derecho, debe acreditarse que los ingresos económicos, computados anualmente y por unidad familiar, no superan el doble del salario mínimo interprofesional.

Además, el derecho a la asistencia jurídica gratuita comprende las siguientes prestaciones:

- Asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso.
- Inserción gratuita de anuncios o edictos en periódicos oficiales.
- Exención del pago de depósitos necesarios para interponer recursos.
- Asistencia pericial gratuita.
- Obtención gratuita o reducción del 80% de los derechos arancelarios de los documentos notariales.

### **3.4. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

 Para ejercer estos derechos, las trabajadoras podrán acreditar la situación de violencia de género con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.


#### **3.4.1. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA**

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho a la movilidad geográfica.
- Derecho preferente al cambio de centro, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo, con derecho a la prestación por desempleo.

#### **3.4.2. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA**

Las trabajadoras por cuenta propia, víctimas de violencia de género que tengan que cesar en su actividad, para hacer efectiva su protección, no estarán obligadas a cotizar durante un período de seis meses, que serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Además, su situación será considerada como asimilada al alta.

### 3.4.3. DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS

 Las funcionarias públicas, que sean víctimas de la violencia de género, tienen los siguientes derechos:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción de la retribución en la misma proporción.
- Derecho a la reordenación u organización del tiempo de trabajo.
- Derecho al cambio de centro, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la excedencia, para garantizar su protección o el ejercicio de su derecho a la asistencia social integral.

## 3.5. DERECHOS ECONÓMICOS

### 3.5.1. AYUDA ECONÓMICA ESPECÍFICA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, CON ESPECIAL DIFICULTAD PARA OBTENER UN EMPLEO.

 Es una ayuda económica que establece la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, para las mujeres víctimas de violencia de género, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Carecer de rentas superiores, en cómputo mensual, equivalente al 75% del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. El importe de esta ayuda será equivalente al de 6 meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33%, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio o de 24 meses, si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33%.
- Tener especiales dificultades para obtener un empleo (edad, falta de preparación general o especializada o circunstancias sociales).
- Acreditar la condición de víctima de violencia de género (sentencia definitiva por la que se condena al agresor, Orden de protección dictada a su favor o, excepcionalmente, informe del Ministerio Fiscal).



### 3.5.2. LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)


 Para ser incluida en el Programa y ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- Ser demandante de empleo.
- No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo, o a la renta agraria.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75% del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.


La cuantía de la renta es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento (413,52 euros/mes para el 2008) con una duración máxima de once meses.

La incorporación al Programa de Renta Activa de Inserción y la solicitud de la ayuda económica se realizan a través de la Oficina de Empleo correspondiente.

### 3.5.3. AYUDA PARA CAMBIO DE RESIDENCIA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

 Las mujeres víctimas de la violencia de género, que sean beneficiarias de la Renta Activa de Inserción, y que se hayan visto obligadas a cambiar su residencia en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al Programa de RAI, o durante su permanencia en éste, podrán percibir, en un pago único, una ayuda suplementaria, equivalente a tres meses de la cuantía de la renta activa de inserción, sin que ello minore la duración de dicha renta. Esta ayuda se podrá percibir una sola vez por cada derecho a la admisión al Programa de renta activa de inserción.


### 3.5.4. PRIORIDAD EN EL ACCESO A VIVIENDAS PROTEGIDAS Y RESIDENCIA PÚBLICAS PARA MAYORES

 El Plan Estatal de vivienda 2005-2008 incluye a las mujeres víctimas de violencia de género como colectivo prioritario para el acceso a viviendas protegidas y a las ayudas financieras para su adquisición. También la condición de víctima de violencia de género es una circunstancia que será tomada en cuenta para la concesión de una plaza en una Residencia pública para mayores.



## 3.6. OTROS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 3.6.1. DERECHO A FORMULAR DENUNCIA

 Las mujeres tienen derecho a denunciar las situaciones de violencia de género sufridas. La denuncia puede presentarse en la Comisaría de Policía (nacional, autonómica, local), Cuartel de la Guardia Civil, en el Juzgado de Instrucción o ante la Fiscalía.

La denuncia da lugar a que se inicie un procedimiento judicial ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer (para aclarar los hechos y, en su caso, sancionar a las personas culpables).

Para que el procedimiento se tramite como “Juicio rápido”, la denuncia tiene que presentarse ante la Policía o la Guardia Civil.

### 3.6.2. DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN

La Orden de protección es una resolución judicial, en la que el Juzgado reconoce la existencia de una situación objetiva de riesgo para la víctima y ordena su protección durante la tramitación del procedimiento penal, y da lugar al reconocimiento de los derechos económicos y sociales que reconoce la Ley integral.

Las medidas de protección que la autoridad judicial puede acordar a favor de la mujer víctima de violencia de género y, en su caso, de sus hijos e hijas, pueden ser:

 De carácter penal

- Desalojo del agresor del domicilio familiar.
- Prohibición de residir en determinada población.
- Prohibición de que el agresor se aproxime a la víctima y/o a sus familiares u otras personas a la distancia que el juzgado determine.
- Prohibición de que el agresor se comunique con la víctima y/o con sus familiares u otras personas por cualquier medio: carta, teléfono, etc.
- Prohibición al agresor de acercarse a determinados lugares: centro de trabajo de la víctima, centros escolares de los hijos e hijas, etc.
- Omisión de datos relativos al domicilio de la víctima.
- Protección judicial de la víctima en las oficinas judiciales.
- Incautación de armas y prohibición de tenencia.

 De carácter civil:

- El uso y disfrute de la vivienda, el mobiliario y el ajuar familiar.
- La atribución de la guarda y custodia de sus hijos e hijas menores.
- La suspensión del ejercicio de la patria potestad.
- La suspensión del régimen de comunicaciones, visitas y estancias del padre con los hijos e hijas o la forma en que éste debe llevarse a cabo; por ejemplo, a través de un Punto de encuentro.
- La fijación de una prestación de alimentos.
- Cualquier otra medida que sea necesaria para apartar a los y las menores de un peligro o evitarles perjuicios.

En cuanto a las mujeres extranjeras, la Orden de Protección, les permite solicitar un permiso de residencia independiente, en el caso de que le tuvieran por “reagrupación familiar” vinculado al permiso de residencia del agresor. En el caso de mujeres extranjeras que se encuentren en situación administrativa

irregular, por no tener autorización de estancia o permiso de residencia, la concesión de la Orden de Protección deja en suspenso el procedimiento administrativo sancionador que pueda tramitarse y permite solicitar la autorización de residencia temporal por razones humanitarias.



Y tienen derecho a:

- Derecho a ser parte en el procedimiento penal: el ofrecimiento de acciones. Se realiza a través de su personación en las actuaciones penales como "acusación particular"; para ello, debe nombrar un abogado o abogada en defensa de sus intereses y un procurador o una procuradora para su representación.
- Derecho a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado.
- Derecho a recibir información sobre las actuaciones judiciales.
- Derecho a la protección de la dignidad e intimidad de la víctima en el marco de los procedimientos relacionados con la violencia de género.
- Derecho a acceder a las ayudas económicas previstas para las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- Derecho a autorización de residencia temporal por razones humanitarias.
- Derecho a la escolarización inmediata de los hijos e hijas, en caso de cambio de residencia por causa de violencia de género.



Fuente: "Los Derechos de las Mujeres víctimas de violencia de género" editado por el Instituto de la Mujer y Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia de Género.

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Derechos\\_mujeres\\_victimas\\_violencia.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Derechos_mujeres_victimas_violencia.pdf)

Extracto de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.



MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN, LA PUBLICIDAD Y SANIDAD EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.  
(Artículos 4-9)

- El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.
- Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.
- Las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos e hijas que se vean afectadas por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género.
- Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.
- Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación

inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

- a. La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- b. La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- c. La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
- d. El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.



#### EN EL ÁMBITO DE LA PUBLICIDAD Y DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN. (Artículos 10-14)

- De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.
- El Ente público al que corresponda velar para que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptará las medidas que procedan para asegurar un tratamiento de la mujer conforme con los principios y valores constitucionales, sin perjuicio de las posibles actuaciones por parte de otras entidades.
- La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer estarán legitimados para ejercitar ante los Tribunales la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.



#### EN EL ÁMBITO SANITARIO. (Artículos 15 y 16)

- Se desarrollarán programas de sensibilización y formación continuada del personal sanitario con el fin de mejorar e impulsar el diagnóstico precoz, la asistencia y la rehabilitación de la mujer en las situaciones de violencia de género a que se refiere esta Ley.
- Las Administraciones educativas competentes asegurarán que en los ámbitos curriculares de las licenciaturas y diplomaturas, y en los programas de especialización de las profesiones sociosanitarias, se incorporen contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, la detección precoz, intervención y apoyo a las víctimas de esta forma de violencia.
- En los Planes Nacionales de Salud que procedan se contemplará un apartado de prevención e intervención integral en violencia de género.
- En el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se constituirá, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, una Comisión contra la Violencia de Género que apoye técnicamente y oriente la planificación de las medidas sanitarias contempladas, evalúe y proponga las necesarias para la aplicación del protocolo sanitario y cualesquiera otras medidas que se estimen precisas para que el sector sanitario contribuya a la erradicación de esta forma de violencia.



#### MEDIDAS ASISTENCIALES

Información.

- Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer

las Administraciones Públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

- Se garantiza, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.



#### Asistencia Social Integral.

- Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.
- La atención multidisciplinar implicará especialmente:
  - a. Información a las víctimas.
  - b. Atención psicológica.
  - c. Apoyo social.
  - d. Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
  - e. Apoyo educativo a la unidad familiar.
  - f. Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
  - g. Apoyo a la formación e inserción laboral.



#### MEDIDAS ECONÓMICAS

- Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a una ayuda económica que se percibirá en un solo pago cuando carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.
- El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 %, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.
- En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 %, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.
- Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.
- También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los y las menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para

atender a los y las menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos para los y las menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género.



## MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.
- En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.



## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley de Protección integral contra la violencia de género, el Gobierno pondrá en marcha el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género. Dicho Plan recoge los siguientes elementos:

- Las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.
- Está dirigido tanto a hombres como a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural.

- Contempla un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones.

Por otro lado, se impulsan campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género. En dichas campañas, se tendrá en cuenta el acceso a las mismas de las personas con discapacidad.



## MEDIDAS JURÍDICAS Y PENALES

- Las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, en los términos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, tienen derecho a la defensa y representación jurídica gratuita en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima. En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, éstas deberán abonar los honorarios devengados por la intervención jurídica.
- En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.
- Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que permita una defensa eficaz en materia de violencia de género.
- Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género.
- Se crearán Juzgados de Igualdad y Asuntos Familiares en cada provincia y capital, en los que se centralizarán los asuntos civiles y penales de una misma unidad familiar.
- Estos juzgados podrán adoptar distintas medidas de protección, según la gravedad de los casos: desde la salida del agresor del domicilio, el alejamiento y la suspensión de las comunicaciones, hasta la privación de la patria potestad y custodia de menores o la suspensión del régimen de visitas.
- También se reforzarán las penas contra los agresores: las amenazas leves se podrán sancionar con prisión de seis meses a un año y el juez o la jueza podrá inhabilitar al progenitor para el ejercicio de la patria potestad o la tutela de los hijos e hijas hasta cinco años. En caso de lesiones, se agrava la pena de dos a cinco años cuando la víctima sea la esposa o compañera sentimental, aunque no haya habido convivencia.
- Además, se prevé que cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales tenga su propia Sección de Violencia Familiar y que se cree la figura del 'Fiscal contra la violencia contra la mujer'.



### Las cifras hablan...

El Consejo de Europa hace hincapié en el coste de la violencia de género en el ámbito social, judicial, policial o sanitario. Según sus cálculos, el gasto se eleva a 60 euros por persona al año, lo que supone aproximadamente 2.400 millones por Estado.

Por sectores, el informe estima que los principales costes vienen determinados por el absentismo laboral, la reducción de la productividad o los accidentes de trabajo (707 millones); coste humano y emocional (628 millones); atención social a menores (590); asistencia jurídica (61 millones) y asistencia sanitaria (371 millones).

Fuente: [http://www.malostratos.org/images/pdf/valencia\\_costes\\_violencia\\_genero.pdf](http://www.malostratos.org/images/pdf/valencia_costes_violencia_genero.pdf)

En 2007, un 2,13% de las denuncias presentadas por malos tratos fueron interpuestas por mujeres menores de 18 años.

Según la III Macroencuesta sobre la Violencia contra las Mujeres del Instituto de la Mujer, el 7% de las mujeres extranjeras declara haber sido víctima de malos tratos durante el último año. Este porcentaje es el doble del obtenido entre las mujeres españolas (3,5%). En el caso del "maltrato técnico" también se mantienen estas diferencias (17,3% frente al 9,3% de las españolas).

Fuente: [http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/violencia%20final.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/violencia%20final.pdf)

### ***Cierre con perspectiva***

*"Lo más atroz de las cosas malas de la gente mala es el silencio de la gente buena."*

Mahatma Gandhi (1869-1948). Político y pensador indio.



n de Formación . Escuela de Administración Pública  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administ  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb  
n . Escuela de Administración Pública . Plan de Fo  
ministración Pública . Plan de Formación . Escuel  
blica . Plan de Formación . Escuela de Administ  
Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
la . Comunidad Autónoma de la Región de Murcia . Co  
Plan de Formación . Escuela de Administración Púb



**Región de Murcia**  
Consejería de Hacienda y Administración Pública

Formación . Escuela de Administración Pública .  
cuela de Administración Pública . Plan de Formación  
tración Pública . Plan de Formación . Escuela de Ad