

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS ESTATUTOS DE AUTONOMÍA REFORMADOS

Macías Jara, María
Profesora Colaboradora Asociada Doctora de Derecho Constitucional
Departamento de Disciplinas comunes. Facultad de Derecho
Universidad Pontificia de Comillas – ICADE, Madrid
mmjapl@telefonica.net
mmacias@upcomillas.es

RESUMEN

El artículo 9 CE establece la promoción de la igualdad real de los individuos y de los grupos en los que se integran, así como su plena participación en la vida política, económica, cultural y social. Ello, junto con el contenido del artículo 14 CE que prohíbe discriminar, entre otras causas, por razón de sexo, habilita a los poderes públicos para la adopción de medidas de acción positiva a fin de realizar la igualdad de género. Las nuevas reformas estatutarias han dedicado una especial atención a los derechos sociales, enunciados por la CE como principios rectores de política social y económica, mostrando una mayor preocupación y compromiso por los colectivos más vulnerables y, en especial, por la igualdad de mujeres y hombres. Las políticas públicas y la legislación estatal han sido monofocales. Sin embargo, la legislación autonómica y, en particular, los Estatutos de Autonomía, especialmente los que han sido objeto de reciente reforma, han previsto salvaguardar el respeto de estos derechos bajo una perspectiva de género. El concepto de discriminación múltiple o interseccional y el de transversalidad o perspectiva de género han de ser el referente para la actuación de los poderes públicos en la consecución de la igualdad de género en un Estado social. Y, asimismo, en democracia, los hombres y las mujeres, comprometidos con la totalidad de las decisiones y acciones que adoptan y de sus consecuencias, podrán ejercer, en libertad y en igualdad, tanto en el ámbito público como en el privado, los derechos que les son inherentes en desarrollo de la plena ciudadanía.

PALABRAS CLAVE

Perspectiva de género, discriminación múltiple, Estatutos de Autonomía, derechos sociales.

1. LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

El artículo 1.1 de la Constitución española (en adelante, CE) proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, mientras que el artículo 9.2 CE establece un mandato directo a los poderes públicos a fin de que éstos promuevan la igualdad y eliminen los obstáculos existentes en la realidad social imperante para que la igualdad sea plena y efectiva. Asimismo, encabezando el Capítulo segundo del Título primero se configura, en el primer inciso del artículo 14, un principio de igualdad ante la ley que, según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, representa un límite frente al legislador para que las normas no creen, entre los ciudadanos, situaciones discriminatorias o injustificadamente desiguales¹. Esto no significa que la igualdad sea identidad, sino que a supuestos similares habrá que aplicar consecuencias jurídicas similares y a supuestos distintos habrá que aplicar consecuencias jurídicas distintas. De este modo, no se prohíbe al legislador establecer un trato desigual, sino que, si establece una diferenciación normativa, ésta sea objetiva, razonable y proporcional. Por otro lado, la igualdad en la ley también representa un derecho subjetivo capaz de accionar los mecanismos judiciales necesarios para restablecer la igualdad, en caso de que haya sido vulnerada (artículo 53.1 CE). Finalmente, el primer inciso del artículo 14 CE también incluye la igualdad en la aplicación de la ley, tanto por un mismo órgano judicial como entre distintos órganos judiciales, así como por órganos administrativos.

Ahora bien, como es sabido, el contenido del artículo 14 CE no se agota ahí, sino que continúa con un segundo inciso que establece una prohibición de discriminación, ya sea por causa de la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en razón de determinadas circunstancias especialmente odiosas por su naturaleza intrínseca al ser humano como la raza, o el género de las personas u otras de naturaleza análoga². Asimismo, ha de entenderse que el artículo 14 CE también incluye un mandato antidiscriminatorio que implica la posibilidad de establecer un trato diferenciado cuyo objetivo es la igualdad misma por lo que es la necesidad de desigualar para igualar, en términos de justicia aristotélica, lo que justifica la diferencia. Así, el contenido del artículo 14 también incluye la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva que permitan cumplir con el principio de no discriminación y, en último término, con la igualdad real.

En el caso de la prohibición de discriminación por razón de sexo, se ha interpretado que este artículo, en el contexto de una sociedad que discrimina a las mujeres y no a los hombres en base a esta circunstancia: la pertenencia a un género, es un mecanismo de protección específica de la mujer³. Como se ha mencionado, en relación a los ámbitos donde la mujer ha sufrido y aún sufre discriminaciones, en un caso, por exclusión: el laboral, y en otro, por ser considerada como única responsable: el familiar, la CE contiene menciones específicas de no discriminación por razón de género en los artículos 32.1 y 35.1⁴. En el caso del primero se observa por primera vez en el texto la palabra “mujer” al referirse a la celebración del matrimonio entre hombres y mujeres en condiciones de igualdad y el segundo se reconoce el derecho y el deber al trabajo sin que pueda

¹ Por su carácter pionero, incluyendo los votos particulares, véase la STC 103/1983, de 22 de noviembre.

² El Tribunal Constitucional se pronunció en este sentido sobre la discapacidad en la STC 269/1994.

³ Literalmente, RUBIO MARÍN, R., (1999), p. 4.

⁴ Art. 32.1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.

Art. 35.1. 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.

darse discriminación por razón de sexo. Posteriormente, ya en el capítulo tercero dedicado a los Principios rectores de política social y económica encontramos la segunda referencia al término “mujer” en el contexto de la protección que merece en su papel de madre a través del artículo 39.2 CE⁵.

Así, la CE ha otorgado una importancia notable a la igualdad pero, quizás, no en la misma medida a la protección de las mujeres como sujetos objeto de discriminaciones y desigualdades sociales en virtud de la pervivencia de estereotipos y roles históricamente arraigados que la han colocado en una situación de inferioridad social en base a una división de los espacios público y privado que, heredados de las estructuras propias del patriarcado, han impedido que las mujeres desarrollen su plena ciudadanía⁶.

En todo caso, en tanto las mujeres no ejerzan plena y efectivamente todos y cada uno de los derechos que la CE les reconoce, los poderes públicos estarán obligados, en consecución de la igualdad, a adoptar las medidas de acción positiva que sean necesarias en cumplimiento del principio de no discriminación del artículo 14 CE. Desde esta perspectiva, la igualdad se configura, además de cómo un derecho subjetivo y un principio jurídico, como un derecho social para cuyo pleno ejercicio se hace necesaria la acción de los poderes públicos en aras del artículo 9.2 CE⁷.

2. LEGISLACIÓN AUTONÓMICA Y GÉNERO

En el ámbito de la Legislación autonómica, se han producido en múltiples ocasiones las medidas más pioneras e innovadoras en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Las nuevas reformas estatutarias han dedicado una especial atención a los derechos sociales, enunciados por la CE como principios rectores de política social y económica, mostrando una mayor preocupación y compromiso por los colectivos más vulnerables, en especial, a la igualdad de mujeres y hombres⁸. Así, cabe destacar las siguientes iniciativas, acciones y políticas.

2.1. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ÚLTIMAS REFORMAS ESTATUTARIAS

a) COMUNIDAD VALENCIANA

En la Comunidad de Valencia, la LO 1/2006, de 10 de abril, de Reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, fomenta la actuación y promoción de la Generalitat hacia la consecución de la igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos y, en especial, contra la violencia de género así como el empleo y la conciliación familiar y profesional. Se reconoce competencia exclusiva para la Generalitat en materia de promoción de la mujer (art. 49. 26^a). Asimismo, cabe mencionar el actual Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2006-2009). Se realiza con el gran objetivo de introducir la perspectiva de género tanto en las políticas públicas abordadas por la Administración como en la actuación de los poderes públicos y la normativa aprobada. Posteriormente, el Plan se desarrolla por áreas de actuación como la participación de la mujer en la toma de decisiones; la imagen, medios de

⁵ Art. 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.

⁶ SALAZAR BENÍTEZ, O., (2010), p. 60 y, especialmente, pp. 118 y ss.

⁷ ELÓSEGUI ITXASO, M., (2003), p. 105.

⁸ FREIXES SANJUÁN, T. y SEVILLA MERINO, J., (2005).

comunicación y nuevas tecnologías; la educación y promoción cultural; el empleo y economía social; la corresponsabilidad familiar y laboral; la salud integral de las mujeres; la inclusión social y la participación y cooperación. El seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad se realiza a través de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

También puede mencionarse el anterior III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2001–2004. De especial relevancia, es la Ley de igualdad, Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Oportunidades Mujeres y Hombres. Insiste en difuminar la línea marcada entre la esfera de lo público y de lo privado y de los campos reservados a las mujeres y a los hombres en virtud de estos parámetros. En el Preámbulo advierte del déficit inexplicable que mantienen las mujeres en la participación política lo que se aleja de la proporción que existe en la sociedad y del sistema democrático. Continúa estableciendo que “El concepto de democracia sólo adoptará un sentido real y dinámico, como corresponde a la expresión más acabada de esta forma de gobierno, cuando las orientaciones políticas sean definidas en común por mujeres y hombres teniendo en cuenta, de forma equitativa, los intereses y aptitudes de todas las personas”. Para todo ello se insta a las administraciones públicas a impulsar los cambios necesarios estructurales e institucionales desde la “transversalidad de género”. La acción para el aumento de la participación política de las mujeres se expresa en el articulado (Capítulo II) a modo de incentivos, estableciendo que se favorecerá la presencia de la mujer en las candidaturas presentadas a las Corts Valencianes. Así, también dispone la Ley Valenciana que los medios de comunicación de titularidad pública, tendrán en cuenta en la disposición del tiempo gratuito las candidaturas con presencia equilibrada de mujeres y hombres. Asimismo, las subvenciones electorales se incrementarán en un 10% para los escaños obtenidos por mujeres.

Entre la normativa aplicable, cabe señalar, en materia de violencia de género, el Decreto 94/2009, de 10 de julio, del Consell, de modificación del Decreto 52/2004, de 2 de abril, del Consell, por el que se creó el Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia, competencias actualmente atribuidas a la Dirección General de Justicia y Menor de la Consellería de Justicia y Administraciones Públicas. Asimismo, el Decreto 74/2008, de 16 de mayo, del Consell, por el que se modifica el Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell, por el que se creó el Observatorio de Género de la Comunitat Valenciana. También se aprobó el Decreto 208/2009, de 13 de noviembre, del Consell, por el que se modifica el Decreto 143/2002, de 3 de septiembre, del Consell, por el que se creó la Comisión interdepartamental para Combatir la Violencia Doméstica en la Comunitat Valenciana. En otro ámbito, puede mencionarse el Decreto 64/2008, de 6 de mayo, del Consell, por el que se modifica el decreto 232/1997, por el que se creó el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunidad Valenciana.

b) CATALUÑA

En la Comunidad de Cataluña, la LO 6/2006, de 19 de julio de Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, reconoce ya en el Preámbulo la importancia de la igualdad de derechos, hoy en especial, de la igualdad entre mujeres y hombres. Posteriormente, el artículo 4 señala la promoción de los valores de la equidad de género; el artículo 19 especifica los derechos de las mujeres al contemplar que las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal y a vivir con dignidad y seguridad y autonomía, libres de explotación, malos tratos y todo tipo de discriminación. Asimismo, se reconoce el derecho a participar en los asuntos públicos y privados. También el artículo 40 pretende promover medidas económicas y normativas de apoyo familiar en garantía de la conciliación de la vida laboral y familiar. En el

artículo 41 en conexión con el 153 vertebrada la perspectiva de género y la transversalidad en las políticas públicas. Finalmente el artículo 45 admite la posibilidad de adoptar medidas en el concreto ámbito laboral y el artículo 56 se refiere los criterios de paridad que ha de emplear la Ley Electoral para respetar la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración de las listas electorales. Destaca el Plan de igualdad, el V Plan de Acción y Desarrollo de las políticas de mujer en Cataluña 2005–2007. También el Programa integral para abordar la violencia contra las mujeres 2005 – 2007 y la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones. Y, finalmente, el Plan de Políticas de Mujeres 2008 – 2011.

c) BALEARES

En la Comunidad de Baleares, la LO 1/2007, de 28 de febrero, de Reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, establece en el Preámbulo, entre los valores a desarrollar la igualdad de derechos, especialmente, la igualdad entre hombres y mujeres. Entre los Derechos sociales, en el artículo 16.3 establece las Administraciones han de centrarse en la igualdad de los derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos. Posteriormente, menciona el principio de no discriminación en relación con la libre personalidad, la dignidad y la autonomía. Asimismo, establece la participación plena de hombres y mujeres en todos los aspectos. Especialmente novedoso es el artículo 22 que recoge el derecho de acceso a una vivienda digna de mujeres maltratadas. Reconoce las competencias exclusivas en políticas de género y la Competencia de Consejos Insulares las políticas de género y la conciliación de la vida familiar y laboral de la Mujer. Se señala el III Plan de Actuaciones para la Igualdad entre hombres y Mujeres 2.002 - 2.005 y la Ley 6/2002 de junio, de modificación de la Ley 8/1986, de 26 de noviembre Autónoma de las Illes Balears en la que se establece la alternancia de sexos en las listas electorales con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad. Esta Ley también fu recurrida y su aplicación suspendida de forma cautelar por el Tribunal Constitucional en similares términos que la Ley manchega. Finalmente, la Ley de las Illes Balears 12/2006, de 20 de septiembre, para la Mujer.

d) ANDALUCÍA

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la LO 2/2007, de 19 de marzo de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge entre los objetivos básicos de la Comunidad propiciar la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, la promoción de la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social (art. 10.2). Asimismo, en el art. 14 se recoge la prohibición de discriminación por razón de sexo así como la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas. Posteriormente, a lo largo del articulado, el Estatuto Andaluz representa uno de los, a mi juicio, más comprometidos en materia de igualdad de género puesto que se refiere a diversos ámbitos, como la protección contra la violencia de género (art. 16), la incorporación del valor igualdad entre hombres y mujeres en la educación (art. 21), la igualdad de género y el principio de presencia equilibrada, por ejemplo, en materia electoral (arts. 105; 107; 135). Y también se refiere a la igualdad de la mujer en el empleo (art. 167), la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (art. 168) o los medios audiovisuales (art. 208).

Han tenido lugar diferentes acciones en Andalucía. Por ejemplo, el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres 2001-2004; la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989. La Ley de Creación del Instituto Andaluz de la Mujer mediante y el Decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer, modificado por el Decreto

120/1997, de 22 de abril. La ley 18/2003, de 29 de diciembre por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza en la que se establece un informe de evaluación de impacto de género. La promoción de la igualdad de género también está presente en la Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de creación del Consejo Audiovisual y la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía para la composición y la observancia del impacto de género en los procedimientos de elaboración de reglamentos. La Comunidad Andaluza aprobó la Ley 5/2005, de 8 de abril, por la que se modificó la Ley 1/1986, de 2 de enero, Electoral de Andalucía, reformando el artículo 23. 1. La redacción nueva estableció, en los mismos términos que hicieron las leyes balear y manchega, que “La presentación de candidaturas, en las que se alternarán hombres y mujeres, habrá de realizarse entre el decimoquinto y el vigésimo día posterior a la convocatoria, mediante listas que deben incluir tantos candidatos como escaños a elegir en cada circunscripción y, además cuatro candidatos suplentes, expresándose el orden de colocación de todos ellos, ocupando los de un sexo los puestos impares y los del otro los pares”. La Ley andaluza también fue recurrida por diputados y diputadas del Grupo Popular en el Congreso ante el Tribunal Constitucional. En mayo del 2007, la Comunidad Andaluza aprobó el Proyecto de Ley para la promoción de la Igualdad entre hombres y mujeres en el que incluye la mínima representación del 40%.

Es de especial interés la Ley de 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como la Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. La primera de ellas establece en su artículo 7, como uno de los elementos para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo, la elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años.

Desde el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía se han realizado las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 12/2007, aprobando el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA). Este I Plan Estratégico tiene el propósito de incidir en las distintas dimensiones de la discriminación por razón de sexo, tanto de carácter estructural como coyuntural, y pretende abordar de forma prioritaria la creación de condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres se convierta en una realidad en esta comunidad autónoma. El primer elemento imprescindible para la efectividad de este I Plan Estratégico, es la implicación y participación de todos los sectores de la sociedad andaluza, con el fin de que éste sea un instrumento cercano, útil y sobre todo que responda a las necesidades de la población, para así avanzar hacia el horizonte del logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

e) ARAGÓN

En la Comunidad de Aragón, la LO 5/2007, de 20 de abril, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón, recoge en el artículo 24 en relación a la protección personal y familiar el objetivo de garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos con atención especial a la educación, al acceso al empleo y las condiciones de trabajo. Especialmente interesante se perfila el artículo 30 en relación a la cultura de los valores democráticos donde se facilitará la protección de las víctimas de la violencia, en especial la de género y actos terroristas. Asimismo, reconoce competencias exclusivas en políticas de igualdad social lo que incluye la adopción de medidas que denomina de “discriminación positiva”, ante todo tipo de violencia, en especial, la de género. Se aprobó el III Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Aragón

2001–2004 y la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón. En la actualidad, se aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008 – 2011 y el II Plan Integral para la Prevención y Erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón 2009 - 2012.

2.2. OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Hay otras Comunidades Autónomas que no han aprobado definitivamente recientes reformas estatutarias pero que han producido una importante legislación y otras políticas para la promoción de la igualdad de género. En ese orden se establecen a continuación:

a) CASTILLA LA-MANCHA

En la Comunidad de Castilla La-Mancha, el Estatuto de Autonomía estableció en el artículo 4.3 que la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. Asimismo, destaca el IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2004 – 2008 y, particularmente, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que pretende como máximo objetivo hacer efectivo el principio de igualdad real entre hombres y mujeres. Para ello, la ley aborda de manera completa diversas áreas de especial incidencia como la violencia de género, la conciliación laboral, el acoso sexual, el principio de presencia equilibrada, la publicidad y los medios de comunicación, entre otros.

En el ámbito del Empleo y Relaciones Laborales, figura el Plan Integrado de Empleo en colaboración con las Entidades Locales de Castilla-La Mancha implementado por la Orden de 02-11-2005, de la Consejería de Trabajo y Empleo. También se fijaron las Bases reguladoras del cheque-empleo y subvenciones a la contratación de mujeres titulares de este título a través de la Orden de 8-03-2005, de la Consejería de Trabajo y Empleo. Igualmente, han afectado a la igualdad entre hombres y mujeres otras Convocatorias como la Convocatoria de subvenciones a las Entidades Locales de Castilla-La Mancha para la realización de acciones especiales de empleo mediante la Orden de 18-04-2005, de la Consejería de Trabajo y Empleo y también la Convocatoria de ayudas para incentivar la contratación indefinida, y los contratos para la formación en actividades artesanales a través de la Orden de 7-4-2005, de la Consejería de Trabajo y Empleo. Finalmente, la Convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y la Asistencia para el Autoempleo se estableció mediante la Orden de 15-04-2005, de la Consejería de Trabajo y Empleo.

En cuanto a la Prevención e Intervención ante la Violencia de Género, Castilla-La Mancha, ha contribuido a esta lucha a través de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas. En este aspecto, ha sido una Comunidad pionera en garantizar por ley los derechos de la mujer ante una situación de maltrato suponiendo un paso firme para erradicar la violencia contra las mujeres en esta región. Este texto legal, que ha servido de referente para otras Administraciones, es la herramienta que a las mujeres castellano-manchegas les hace sentir más protegidas ante una situación de violencia, por razón de sexo, garantizándoles la posibilidad de iniciar una nueva vida a ellas ya sus hijos lejos del agresor. También se ha de señalar el Decreto 38/2002 de 12 de marzo, de las Consejerías de Bienestar Social e Industria y Trabajo, para la aplicación de la Ley 5/2001. Especialmente interesante es la Ley 4/2005, de 24 de mayo, del Servicio Social Especializado de Mediación Familiar.

En relación a la Conciliación de la Vida Laboral y Personal se señalan las ayudas para conciliar la vida profesional y familiar entre los trabajadores, establecidas mediante la Orden de 10-09-2002, de la Consejería de Industria y Trabajo. También pueden ser de interés la Convocatoria de subvenciones a entidades privadas para el mantenimiento de centros, servicios y desarrollo de actividades destinadas a infancia y familia fijadas mediante la Orden de 10 de diciembre de 2004, de la Consejería de Bienestar Social. Cabe destacar el Programa Kanguras, subvenciones a Ayuntamientos y Mancomunidades para la prestación de servicios de apoyo a las mujeres con personas dependientes a su cargo (menores, mayores, enfermas o con discapacidad). También se han de mencionar las ayudas a mujeres de Castilla-La Mancha para la obtención del permiso de conducción de vehículos de categoría B y el Programa de Acción Social (PAS), dirigido a los empleados de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Incluye nuevas modalidades de ayudas como, por ejemplo, por enfermedad celíaca de los hijos o por estudios universitarios de los hijos menores de 24 años, por ascendiente a cargo.

En cuanto a medidas generales para el Fomento de la Igualdad se encuentran los principios de la política autonómica en favor de las mujeres contemplados en la Ley 5/1995, de 23 de marzo, de Solidaridad en Castilla-La Mancha. Para la Defensa de la Igualdad de Géneros destaca la Ley 16/2001, de 20 de diciembre, del Defensor/a del Pueblo de Castilla-La Mancha. La creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha mediante la Ley 22/2002 de 21 de noviembre y la Organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha recogido en el Decreto 252/2003 de 29 de Julio y los Órganos integrados en la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a través del Decreto 82/2004 de 11 de mayo.

Respecto a las listas electorales paritarias, Castilla-La Mancha fue pionera y se aprobó la Ley 11/2002, de 27 de junio, que modificó la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha que añadió un nuevo apartado 1 bis al artículo 23 dentro del Capítulo II dedicado a la "Presentación y Proclamación de candidatos" de la Ley autonómica. Se optó por introducir como modelo de paridad la alternancia en las listas electorales hasta el punto de establecer que los puestos pares serán para los de un sexo y los impares para el otro. A continuación, se expuso la sanción oportuna para el caso de incumplimiento, estableciendo que la Junta Electoral sólo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para los candidatos como para los suplentes.

La aplicación de la ley fue suspendida de forma cautelar por el Tribunal Constitucional a partir de un recurso de inconstitucionalidad presentado por el Gobierno del Partido Popular en el año 2002 con base en las siguientes razones. En primer lugar, se consideró una violación competencial en el acceso a los cargos públicos conforme al artículo 149.1.1 CE en tanto que sólo a las Cortes les corresponde la distribución de candidaturas por razón de género ya que su aplicación por las Comunidades Autónomas produciría desigualdades inadmisibles constitucionalmente. En segundo lugar, se consideró violada la reserva de Ley Orgánica en conexión con el motivo anterior, de modo que se argumentó que un extremo tan importante para el régimen electoral general como es la paridad había de estimarse incluido en la materia de régimen electoral general reservada a Ley Orgánica. En tercer lugar, se refirió a la vulneración del artículo 14 CE y del artículo 23.2 CE en relación a los citados argumentos por los que se consideraba fragmentado el cuerpo electoral de aceptar la democracia paritaria en identificación de las mujeres con otras categorías sociales en contra de lo que dispone el artículo 68.5 CE sobre la unidad del pueblo español representada en la Cámara. Por último, también se consideró violado el artículo 6 CE en relación con el derecho de asociación del artículo 22.1 CE al considerar ineliminable la esfera de autodeterminación asociativa de los partidos políticos. El recurso fue desestimado en Pleno por la STC 12/2008, de 29 de enero.

Merece la pena en este apartado matizar la cuestión sobre la supuesta falta de competencia de las Comunidades Autónomas para dictar leyes de este tipo. En este sentido se explica el profesor SALAZAR BENÍTEZ al afirmar que la adopción de cuotas electorales por las leyes autonómicas supondría aún menos problemas que su inclusión en la LOREG al encontrar apoyo en los Estatutos de Autonomía como sucede en el caso andaluz o también en el caso del Estatuto de Castilla-La Mancha cuyo artículo 4.3 obliga a propiciar la efectiva igualdad del hombre y la mujer y promover de un modo eficiente que las Cortes de la Región se integren de modo paritario por personas de ambos sexos. En este caso, el mandato contenido en el Estatuto de Castilla-La Mancha no podría obviarse por la Ley electoral de esta Comunidad Autónoma. En el caso de la Ley Electoral de Castilla-La Mancha se especificaron, en conexión con las necesidades de esta Comunidad Autónoma, algunas condiciones de elegibilidad así como causas de incompatibilidad sin que por ello se afectase al contenido básico del sufragio pasivo. Así, creo acertada la afirmación de SALAZAR BENÍTEZ de que cualquier normativa electoral autonómica podría incluir unos determinados requisitos en la configuración de las listas puesto que, como se ha señalado, no se está, en ningún caso, afectando al contenido esencial del derecho fundamental, sino dibujando las mejores condiciones para su pleno ejercicio⁹.

b) PAÍS VASCO

La Comunidad del País Vasco es especialmente activa en materia de igualdad de género. En el Estatuto de Autonomía, el artículo 9.2 d) establece que los poderes públicos adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales. Y el artículo 10 recoge entre las competencias exclusivas el desarrollo sobre la condición femenina. Entre otros instrumentos se señalan el Plan de igualdad, el III Plan de Acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi 1999–2005. El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobado en septiembre del 2006, se caracteriza por ser un documento orientado principalmente a la planificación, gestión y evaluación. Pretende ser una herramienta que permita una mayor concreción de la orientación de las políticas de igualdad aumentando los ámbitos de actuación de las personas responsables de implantarlas e incrementando el desarrollo y operatividad de las estructuras y sistemas de gestión y coordinación. Finalmente, el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se configura como un plan director, en tanto señala objetivos estratégicos y operativos que se consideran necesarios para el avance en el objetivo de la igualdad. Establece las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres en esta legislatura y para ello se indican cuáles son los cambios sociales que se consideran prioritarios para los próximos cuatro años. Los retos de cambio social propuestos para la IX Legislatura se ordenan en torno a tres ejes: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores; Organización social corresponsable y Violencia contra las mujeres.

En esta dinámica, Emakunde desde su I Plan de Acción Positiva para las Mujeres de la C.A.E., ha impulsado la participación laboral de las mujeres y la realización de actuaciones que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, si bien no será hasta el II PAPME cuando se plantee el desarrollo de acciones concretas que darán lugar en 1994 a la creación, mediante Decreto 424/94, de 8 de noviembre, de la figura de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Esta figura nace con el fin de incentivar las

⁹ SALAZAR BENÍTEZ, O. (2001), p. 161. También, en el argumento competencial se extiende SEVILLA MERINO, J., (2004), pp. 108 – 112. En contra, ARCE JANÁRIZ, A., (2002).

iniciativas que pudieran surgir en el ámbito socio-laboral en favor de la igualdad de oportunidades, así como de reconocer la labor realizada por las distintas entidades en dicho ámbito.

En razón de un articulado completo y comprometido para construir el camino hacia la igualdad efectiva, cabe destacar la Ley Vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Resulta destacable el enunciado de estos ideales en la Exposición de motivos estableciendo un propósito de transformación de las estructuras sociales que siguen respondiendo a una jerarquización de las relaciones entre hombres y mujeres, así como la eliminación de estereotipos sociales que observan a las mujeres como objeto de múltiples discriminaciones. Para combatirlo, se insta a las políticas públicas transversales que erradiquen esta desigualdad en todos los ámbitos de actuación públicos y privados. La Ley Vasca pone especial énfasis en el necesario cambio de las mentalidades en los hombres para abordar exitosamente estas prácticas para la igualdad¹⁰. Especialmente ocurrente y comprometida se muestra la ley en el contenido de conceptos como el de acción positiva. Asimismo, da lugar a la creación de órganos como la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como objeto la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Sus instrumentos de actuación consisten en propuestas legislativas, recomendaciones o dictámenes. Entre estos últimos, por ejemplo, un informe elaborado el pasado año por la Defensoría de la Igualdad, certificó que de 323 sociedades gastronómicas analizadas de las 1.415 existentes en Euskadi, 189, casi el 60 por ciento, no admiten a mujeres como socias, por lo que podrían estar atentando contra la legislación en esta materia, particularmente, la Ley de Igualdad 3/2007, y la Ley vasca de Igualdad de 2005, en las que se recoge de manera explícita la participación en términos de igualdad de hombres y mujeres en las festividades y en la cultura de sus pueblos.

c) LA RIOJA

En la Comunidad de La Rioja, el Estatuto de Autonomía recoge la promoción de la igualdad efectiva. Se señala el II Plan Integral de la Mujer 2.001–2.004. En materia de Conciliación de la vida familiar y laboral la actividad ha sido importante. Así, por ejemplo, la Orden de 2 de marzo de 2004 de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja; la Orden de 22 de marzo de 2005 de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento de la economía social en la Comunidad Autónoma de La Rioja; la Resolución de 22 de marzo de 2005 del Presidente del Servicio Riojano de Empleo por la que se convocan ayudas al Programa de Fomento de la Economía Social, para el año 2005 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden de 22 de marzo de 2005, de la Consejería de Hacienda y Empleo por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas ayudas, la Orden de 25 de enero de 2005, de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad; la Resolución de 22 de marzo de 2005 del Presidente del Servicio Riojano de Empleo por la que se convocan, para el año 2005, ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha, en empresas y entidades

¹⁰ Sobre estas cuestiones, SALAZAR BENÍTEZ, O., (2007), p. 174 y ss.

privadas sin ánimo de lucro, de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden de 25 de enero de 2005, de la Consejería de Hacienda y Empleo por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas ayudas.

En esta misma Comunidad, en materia de empleo, se menciona la Orden de 2 de marzo de 2004 de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja; la Resolución de 25 de enero de 2005 del Presidente del Servicio Riojano de Empleo por la que se convocan subvenciones para la realización de acciones de Orientación para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo, para el año 2005 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden de 25 de enero de 2005 de la Consejería de Hacienda y Empleo por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones, la Orden de 25 de enero de 2005, de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad, Resolución de 22 de marzo de 2005 del Presidente de 76l Servicio Riojano de Empleo por la que se convocan, para el año 2005, ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha, en empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro, de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden de 25 de enero de 2005, de la Consejería de Hacienda y Empleo por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas ayudas

En materia de violencia, destaca el II Plan Integral contra la Violencia doméstica (2001/2004), incluido en el II Plan Integral de la Mujer, fue aprobado en Consejo de Gobierno del 28 de septiembre de 2001. Recoge y aglutina los objetivos medidas y organismos que intervienen en los diferentes sistemas de protección social, en el ámbito de las políticas de prevención y erradicación de la violencia doméstica.

d) RESTO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En la Comunidad de Canarias el Estatuto de Autonomía asume como principio rector de su política la promoción de las condiciones para el libre ejercicio de la igualdad de los individuos y los grupos en los que se integran. Se han aprobado varios planes de igualdad, entre los que destaca el II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1997-2000, III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006. En materia de Violencia de Género, se aprobó la Ley 16/2003 de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género, el Programa Canario para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2002-2006. Y, entre otras medidas, la Ley de creación del Instituto Canario de la Mujer (ICM).

En la Comunidad de Murcia, el Estatuto de Autonomía establece en el artículo 9 la promoción de la libertad y la igualdad efectiva y en el artículo 10 reconoce la competencia exclusiva en materia de promoción de la mujer. Asimismo, aprobó el III Plan de Igualdad de oportunidades entre

hombres y mujeres 2.003–2.005 y la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género de la Región de Murcia.

En la Comunidad de Extremadura, el Estatuto de Autonomía establece la promoción de la igualdad efectiva, del pleno empleo de las mujeres y reconoce la competencia exclusiva en la promoción de la mujer en el desarrollo político, social, económico y cultural. Se aprobó el II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura 2000–2003 y han existido importantes iniciativas, como el Programa Eloísa.

En la Comunidad de Castilla León, el Estatuto de Autonomía establece la promoción de la igualdad efectiva y la competencia exclusiva en la promoción de la igualdad de la mujer. Se ha de mencionar el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2001 -2005 y la Ley de igualdad 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Castilla León que, en el Preámbulo y en el artículo 1, justifica su actuación, además de en los preceptos constitucionales aplicables, en el mandato incluido en el artículo 32.1.19ª del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, de promover integralmente la igualdad de la mujer mediante medidas de acción positiva.

En la Comunidad de Madrid el Estatuto de Autonomía establece la promoción de la igualdad efectiva en el artículo 7 y reconoce la competencia exclusiva en promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz, en el desarrollo político, social, económico y cultural. Cabe destacar el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2002-2005). También el Plan de Acción Integral contra la Violencia de Género (2005-2008) y la Ley 27/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

En la Comunidad de Asturias, el Estatuto de autonomía se limita a procurar la igualdad efectiva y se aprobó el IV Plan de Acción Positiva para las mujeres en el principado de Asturias 2001-2005.

En la Comunidad de Cantabria, el Estatuto de Autonomía recoge la promoción de la igualdad efectiva y reconoce la competencia exclusiva en materia de igualdad de la mujer. Se aprobó el III Plan para de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria 2.003–2006 y la Ley de Cantabria 1/2004, de Prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas.

En la Comunidad Foral de Navarra, la LO 13/1982 de 10 de agosto, de reintegración y mejoramiento del régimen Foral de Navarra reconoce la competencia en materia de la condición femenina. Es de interés la Ley de igualdad: Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres. También la 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.

En la Comunidad de Galicia, el Estatuto de autonomía recoge únicamente una genérica promoción de la igualdad efectiva y se aprobó el IV Plan de Igualdad de Oportunidades das Mulleres Galegas 2002–2005 y la Ley de igualdad 7/2004, de 16 de julio, gallega para la Igualdad de Mujeres y Hombres. También, la Ley 2/2007, de 28 de marzo de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia y la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

Por último, las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, recogen en sus respectivos Estatutos, del año 1995 la genérica promoción de la igualdad efectiva.

3. LA CIUDADANÍA DE LAS MUJERES COMO UN DÉFICIT Y UN RETO DEL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO

La Constitución española, como se ha señalado, considera la igualdad como un valor superior del Estado español configurado como un Estado social y democrático de Derecho. En el Título Preliminar, el artículo 9 CE establece la promoción de la igualdad real de los individuos y de los grupos en los que se integran así como la plena participación en la vida política, económica, cultural y social. Posteriormente, encabezando el Capítulo Segundo del Título I, dedicado a los derechos y libertades, se sitúa el artículo 14 CE afirmando que los españoles – y las españolas (aunque no se dice) – son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Es de sobra conocida la doctrina que viene interpretando ambos preceptos de manera conjunta, de modo que se completan y corrigen para lograr que la igualdad que se reconoce sobre el papel pueda reflejarse en la realidad, en tanto mandato a los poderes públicos para el ejercicio efectivo de los derechos en aras de la socialidad del Estado¹¹. Para ello, puede ser precisa la adopción de medidas de acción positiva y de políticas públicas que hagan efectiva la igualdad¹². En este sentido, han tenido lugar diversas normas estatales de especial consideración como pueden ser la Ley de violencia 1/2004, de 28 de diciembre y la LO de igualdad 3/2007, de 22 de marzo.

En el marco temporal de ésta última, se han producido algunas reformas estatutarias que han aprovechado la ocasión para abordar temas de especial interés y relevancia social, no solo propiciando legislación para el desarrollo de los derechos y libertades a través de normas específicas, como las electorales o las leyes autonómicas de igualdad, sino para observarlos, asimismo, desde el compromiso de los poderes públicos autonómicos. En consecuencia, los nuevos Estatutos de Autonomía han reconducido la igualdad también al plano de los derechos sociales y los principios rectores propiciando, así, la adopción de políticas públicas en aras de su consecución efectiva.

Así, pues, las nuevas reformas estatutarias han dedicado una especial atención a los derechos sociales, enunciados por la CE como principios rectores de política social y económica, mostrando una mayor preocupación y compromiso por los colectivos más vulnerables y, en especial, por la igualdad de mujeres y hombres¹³. No solamente los Estatutos de Autonomía, sino, en general, las políticas públicas adoptadas por las Comunidades Autónomas han supuesto en muchos casos una visión más amplia y transversal a la hora de observar y buscar soluciones a los distintos supuestos de discriminación contra las mujeres. En buena medida, las políticas públicas y la legislación estatal han sido monofocales y se han centrado, bien en aspectos generales de la discriminación contra las mujeres que parecen que han de afectar a todas ellas por el hecho de ser mujer, como, por ejemplo, la maternidad o bien en aspectos concretos, tratados, en ocasiones, de forma sesgada, como compartimentos estancos o temas aislados de discriminación, como la violencia, la política, la conciliación, etc¹⁴. El tratamiento de la desigualdad contra las mujeres abordado de manera independiente, en base a la mera

¹¹ CARMONA CUENCA, E., (2000).

¹² Sobre la noción de acción positiva, véanse, los estudios pioneros de BARRÈRE UNZUETA, M. A., (1997) pp. 35-38 y SIERRA HERNAIZ, E., (1999), p. 35. Y, recientemente, entre otros, MACÍAS JARA, M., (2009).

¹³ FREIXES SANJUÁN, T. y SEVILLA MERINO, J. (2005).

¹⁴ HANCOCK, A. M., (2007), pp. 63-79.

estadística y de soluciones heterogéneas, nos aparta de las razones que subyacen en esta discriminación y que, fundamentalmente, residen en la subordinación de un género - el femenino - respecto de otro - el masculino -¹⁵, herencia de la sociedad del patriarcado¹⁶ a partir de la cual, se propició la división de los espacios público y privado y con ello, la exclusión de las mujeres de la ciudadanía¹⁷.

Es en estas causas por las que las mujeres han permanecido en una situación de subordinación, sobre las que se ha de incidir de manera transversal. No obstante, se ha de entender la transversalidad¹⁸ no tanto como la variedad en el tratamiento de la temática discriminatoria: de nuevo, violencia, política, conciliación, etc., sino, sobre todo, como una yuxtaposición de las realidades que hacen que las mujeres hayan sido y sean desplazadas del pacto social para la construcción de la sociedad¹⁹.

Observar la desigualdad social y la discriminación de que han sido y son objeto las mujeres como una cuestión compartimentada, sujeta a soluciones diversas y heterogéneas ha supuesto que, en el desarrollo de las políticas públicas, por lo general, tanto a nivel estatal como autonómico, se haya reconducido a las mujeres al grupo genérico de políticas destinadas, indistintamente, a colectivos de mayor vulnerabilidad o de exclusión social, por lo que las mujeres aparecen presentadas como cualquier minoría, grupo social o categoría, entre otras.

Sin embargo, el progreso en la consecución de la igualdad de hombres y mujeres ha de darlas otro lugar. La discriminación contra las mujeres ha de considerarse como un déficit de la democracia y del Estado social y de Derecho²⁰ y, en consecuencia, como un problema jurídico-social de primer orden. Ser hombre o ser mujer es la esencia de identidad más conectada con la naturaleza humana. Son hombres y/o mujeres los que conforman el Universo²¹. En consecuencia, la plena ciudadanía de las mujeres es hoy una carencia de la democracia y, asimismo, ha de ser un reto de un Estado social y democrático de Derecho como el español.

4. GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE EN EL MARCO AUTONÓMICO

Uno de los problemas de la visión monofocal de la discriminación y la desigualdad social contra las mujeres es, como se ha dicho, insistir en reconducirlas al campo de las categorías en lugar de al del ser humano individual, como portadoras libres e iguales de derechos. Así, se oculta e invisibiliza la esencia real que motiva la infravaloración y la subordinación de más de la mitad de la Humanidad: pertenecer al género femenino. En este punto cobra trascendencia el concepto de discriminación múltiple, especialmente, cuando afecta a las mujeres²². Se ha de entender que la

¹⁵ BARRERÉ UNZUETA, M. A., (2001), pp. 152 – 153.

¹⁶ Sobre la noción de patriarcado puede verse, entre otros muchos estudios, AMORÓS, C., (1991) y (2000), p. 199.

¹⁷ En general, SALAZAR BENÍTEZ, O., (2010).

¹⁸ El concepto de transversalidad o perspectiva de género tiene su principal fundamento en la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín, fruto de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada allí en 1995. Sobre el concepto, en general, de transversalidad o perspectiva de género, véase Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), (2001), p. 11.

¹⁹ PATERMAN, C., (1995), pp. 70 – 71.

²⁰ ALBERDI ALONSO, C., (1999), pp. 269 y 277.

²¹ MARTÍNEZ SAMPERE, E., (2000), pp. 136-141. MACÍAS JARA, M., (2009).

²² BARRERÉ UNZUETA, M. A., (1997), pp. 28 - 29. REY MARTINEZ, F., (2008), pp. 251 - 283. El autor expone reveladoramente, algunas distinciones conceptuales entorno a la discriminación múltiple o acumulativa o la discriminación compuesta o adicional o la discriminación interseccional. El actual Anteproyecto de Ley Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación establece el siguiente concepto de discriminación múltiple: Artículo 7.

discriminación de las mujeres es siempre un plus respecto de otras situaciones, también, innatas o, por el contrario, elegidas o circunstanciales que la acompañan a lo largo de su vida. En este punto, las variables de discriminación múltiple o interseccional y la de transversalidad o perspectiva de género han de ser el referente para la actuación de los poderes públicos en la consecución de la igualdad de género.

En este sentido, aunque probablemente no esté completamente resuelto, resulta muy interesante observar el tratamiento que los Estatutos de Autonomía y algunas leyes autonómicas y políticas de igualdad, desde el prisma de los derechos sociales y con perspectiva de género, han otorgado al concepto de discriminación múltiple. Por ejemplo, destaca en este punto la Ley 12/2010 de Igualdad de Mujeres y Hombres de Castilla La - Mancha que en su artículo 22. Derechos sociales básicos con perspectiva de género, dispone que: La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres y hombres el disfrute de los derechos sociales básicos, mediante la incorporación de la perspectiva de género a todos los servicios públicos y programas dirigidos a personas en situación de pobreza, exclusión social o que soportan discriminaciones múltiples.

Algunos Planes de igualdad o normativa autonómica sobre igualdad han incidido en este concepto y empleado diversos términos, como doble discriminación, en el V Plan de Acción y Desarrollo de políticas para Mujeres en Cataluña 2005-2007 o el IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de País Vasco de 2006; o los más utilizados como vulnerabilidad, discriminación múltiple o exclusión social, en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el V Plan de Acción y Desarrollo de políticas para Mujeres en Cataluña 2005-2007, el VI Plan de políticas para las mujeres de Cataluña 2008-2011 o el IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en País Vasco de 2006 o interseccionalidad que se emplea en el Plan estatal Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 - 2011).

En todo caso, lo destacable estas expresiones es que, a nivel autonómico, pretenden dar cabida a la multiplicidad de las situaciones en las que una mujer puede ser objeto de desigualdad y, así, contemplar el entramado caleidoscópico de la discriminación contra las mujeres desde una óptica transversal²³. Los diferentes textos han optado por términos diversos. Quizás el que me parece menos oportuno es el que incluye a las mujeres entre los grupos o colectivos vulnerables o de exclusión social, porque en sí misma la mujer no es un ser vulnerable y las circunstancias que la hacen serlo no pueden equipararse a las de los niños o los ancianos, por ejemplo. Creo que incluir a la mujer en colectivos vulnerables incide en la idea de que el patrón de la discriminación contra las mujeres corresponde a una más entre tantas. Sin embargo, las mujeres, en tanto colectivo, deben estar en el mismo grupo que los hombres, esto es, en el grupo de las personas humanas que tienen, por serlo, derechos innatos y cuyas diferencias, por nacer hombre o mujer, no constituyen, para el ejercicio de esos derechos, en ningún caso, desigualdad, injustificada, discriminación o exclusión social.

El término más común y aceptado por su amplio espectro, adoptado por el Derecho Internacional y el Derecho europeo²⁴, ha sido el de discriminación múltiple (doble o triple) e implicaría causas

1. Se produce discriminación múltiple cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta Ley, generando una forma específica de discriminación.

El actual Anteproyecto de Ley de Igualdad de trato y de no discriminación contempla estos conceptos.

²³ BUSTELO RUESTA, M., (2009).

²⁴ REY MARTINEZ, F., (2008), pp. 254 - 255.

acumulativas. Especialmente interesante parece la idea que trata de reflejar el término interseccional porque implica tener en cuenta las causas de la discriminación y relacionarlas entre sí a fin de obtener la información necesaria para su tratamiento. No obstante, estas cuestiones podrían dar falsos resultados y conducirnos de nuevo a políticas sesgadas sin la imprescindible visión transversal de la igualdad de género. Esto es, una igualdad de mujeres y hombres a todos los niveles, en todos los ámbitos y en los espacios público y privado, valorando la perspectiva de género como un mandato de actuación para los poderes públicos. En esto último también pueden encontrarse importantes aportaciones en los Estatutos de Autonomía reformados.

5. EL TRATAMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ESTATUTOS DE AUTONOMÍA REFORMADOS

En varios casos, la regulación estatutaria de los derechos sociales ha constituido un paso adelante respecto a la propia Constitución, que, desde una prudencia lógica en 1978, no pudo comprometerse a fondo con esta clase de derechos, regulándolos únicamente, salvo excepciones, como es el caso del derecho a la educación, como principios rectores de la política económica y social, y no como auténticos derechos. En este aspecto, los Estatutos de Autonomía, especialmente los que han sido objeto de reciente reforma, han previsto sistemas de garantía para, a través de la actuación de los poderes públicos autonómicos, salvaguardar el respeto de estos derechos bajo una perspectiva de género en la práctica legislativa, política y social.

Asimismo, en este plano, las reformas estatutarias han introducido términos novedosos, de reciente aparición en textos legislativos o conceptualmente relevantes, como identidad de género (EAA art. 24), cultura de los valores democráticos (art. 30 EAA), acción positiva, discriminación positiva (art. 71. 37ª EAA)²⁵, impacto de género (art. 114 EAAnd), perspectiva de género y transversalidad (Art. 41 EACat).

Así, pues, respecto a la perspectiva de género que ha sido introducida en los Estatutos de Autonomía reformados desde los principios rectores y la consideración de la igualdad del hombre y la mujer como un derecho social, cabe mencionar el Estatuto de Autonomía de Andalucía²⁶. La norma establece un enunciado genérico por el que, entre los Principios rectores que señala el artículo 37.1, se encuentra un mandato dirigido a los poderes públicos para orientar sus políticas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos. Más concreto se perfila el apartado 2º en el que se insta a los poderes públicos a la aplicación efectiva de los principios rectores, considerando como tal la lucha contra el sexismo, así como el fomento de la igualdad²⁷.

²⁵ Este es el único texto legislativo que ha empleado el término “discriminación positiva”. En contra, se prefiere el uso de la expresión “acción positiva”, puesto que la discriminación en este contexto se presenta como algo negativo o peyorativo por lo que calificarla de positiva supone una contradicción en el propio término y desprende connotaciones negativas. BARRERÉ UNZUETA, M. A., (1997), p. 86 Y MACÍAS JARA, M., (2009), p. 66. Asimismo, en el marco europeo y tanto la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como el actual Anteproyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sólo incluyen el concepto de “acción positiva”.

²⁶ Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

²⁷ Artículo 37 (EAAnd). Principios Rectores.

1. Los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Capítulo anterior y alcanzar los objetivos básicos establecidos en el artículo 10 (objetivos básicos de la CA), mediante la aplicación efectiva de los siguientes principios rectores:

Posteriormente, el apartado 11, se detiene en un área de especial consideración al establecer la plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y la conciliación entre la vida laboral y familiar. Y finalmente, el punto 2 de este apartado, señala que los principios rectores se orientarán a superar situaciones de desigualdad y discriminación de personas en situación de exclusión social. Si bien, el Estatuto de Autonomía de Andalucía se ha mostrado pionero y completo en la lucha por la igualdad de mujeres y hombres, en interpretación del precepto anterior, puede observarse una cierta merma en la transversalidad de la perspectiva de género que pretende inspirar el texto normativo. Es una novedad importante incluir la igualdad de mujeres y hombres entre los principios rectores. Menos interesante resulta, a mi juicio, circunscribirla o ensalzar su consecución en el concreto ámbito laboral. Parecen, así, observarse otros ámbitos de discriminación contra la mujer con un carácter en exceso generalista y, en consecuencia, en el mismo plano que otros grupos o personas vulnerables u objeto de exclusión social. En todo caso, se ha de reiterar que la observancia que realiza el Estatuto de Autonomía de Andalucía de la promoción de la igualdad de género como principio rector es un logro y una guía para otros textos normativos de esta índole.

En sentido similar, aunque no se ha expresado en términos de principios rectores, se manifiesta el artículo 24 del Estatuto de Autonomía de Aragón²⁸. En el contexto de la protección personal y familiar, establece, entre los objetivos hacia los que los poderes públicos han de orientar sus políticas públicas, garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos y el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de identidad de género²⁹. El tratamiento se perfila novedoso en una fórmula en la que se garantiza la igualdad en primer lugar aunque se recoge en el mismo precepto y junto con la protección de otros colectivos vulnerables, como la infancia, la juventud y los mayores (art. 24 e) f) y g) EAA).

Posteriormente, el Estatuto de Autonomía de Aragón, ha resultado especialmente novedoso al introducir en un texto legislativo la mención de valores democráticos, entre los que se incluye la promoción de la paz y, en consecuencia, la protección de las víctimas de violencia (Art. 30 EAA). Es posible que, sin embargo, quede algo desvirtuado el tratamiento de la transversalidad y la perspectiva de género pues resulta, cuanto menos sorprendente, que las víctimas de violencia de género compartan precepto y frase con las víctimas de la violencia de actos terroristas³⁰. Hubiera sido un gran enclave para dotar a la igualdad de mujeres y hombres de una relevancia máxima, pues es novedoso y, a mi entender, muy apropiado incluir la misma igualdad de género entre los objetivos a perseguir en el favorecimiento de la cultura de los valores democráticos.

El Estatuto de Autonomía de Cataluña presta una atención cuidadosa en la formulación de estas cuestiones. Ya desde el Preámbulo se resalta, creo que con acierto, pues los Preámbulos han de reflejar la esencia y la relevancia del contenido de las normas que introducen, la importancia de la igualdad de derechos y, en particular, la igualdad entre mujeres y hombres. Posteriormente, en el Título Preliminar, el artículo 4, denominado, Derechos y Principios rectores, aúna, en su

²⁹ La lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente mediante la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad.

²⁸ Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón.

²⁹ Artículo 24 (EAA). Protección personal y familiar.

Los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con los siguientes objetivos:

c) Garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

d) Garantizar el derecho de todas las personas a no ser discriminadas por razón de su orientación sexual e identidad de género.

³⁰ Lo mismo sucede en el artículo 10.3 EAA.

apartado 3, el término valor y el término equidad de género elevando la igualdad de mujeres y hombres a la categoría de valor, cuestión muy importante porque resalta que la igualdad de género es un valor inspirador y fundamental³¹. Después, en el marco del Título I, Derechos, deberes y principios rectores, el artículo 19.2 se refiere expresamente a los derechos de las mujeres, lo que enfatiza que las mujeres son destinatarias de los derechos que le son propios conectados con su dignidad, su esfera personal y la participación plena en todos los ámbitos públicos y privados³². Esta referencia también resulta de máximo interés porque fue en la división de los espacios públicos y privado y en las atribuciones que a uno y a otro género se les encomendó en esa visión patriarcal de la sociedad, desde donde se construyó un pacto social que excluyó a las mujeres del disfrute de los derechos y del desarrollo de la plena ciudadanía³³. Y en el Capítulo V, que lleva por título específico Principios rectores, el artículo 41 se detiene a exponer una elaborada redacción en torno a la perspectiva de género³⁴. De este modo, se incluye un mandato a los poderes públicos para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se habla de la transversalidad en las políticas en aras de la efectividad de la igualdad y se afecta a las múltiples situaciones en las que la discriminación contra las mujeres puede tener lugar. Ello lo hace muy bien el Estatuto de Autonomía catalán construyendo estos ámbitos desde la interseccionalidad y no desde una visión de políticas sectarias o de temáticas independientes.

Así, por ejemplo, se pretende ensalzar el papel de las mujeres en los diversos ámbitos, se promueven las políticas públicas para el reconocimiento del valor económico del trabajo doméstico y del cuidado familiar y se apuesta por la plena participación de las mujeres en la vida privada y pública. Estas cuestiones son tan importantes o más, si cabe, que el tratamiento de las grandes áreas de protección, de sobra conocidas, como la erradicación de la violencia, la conciliación de la vida familiar y profesional, la participación política, etc. Ciertamente, es necesario centrar las políticas públicas en estas cuestiones pero es imprescindible que se realice desde una óptica transversal, incidiendo en todos y en varios de los aspectos de la discriminación. Será difícil que las mujeres víctimas de violencia de género planteen una denuncia si la dependencia económica de su familia es absoluta respecto del agresor, por lo que,

³¹ Artículo 4 (EACat). Derechos y Principios rectores

3. Los poderes públicos de Cataluña deben promover los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión social, la equidad de género y el desarrollo sostenible.

³² Artículo 19 (EACat). Derechos de las mujeres

2. Las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados.

³³ SALAZAR BENÍTEZ, O., (2010), pp. 72 y ss.

³⁴ Artículo 41 (EACat). Perspectiva de género.

1. Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, así como garantizar que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

2. Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres.

3. Las políticas públicas deben garantizar que se haga frente de modo integral a todas las formas de violencia contra las mujeres y a los actos de carácter sexista y discriminatorio; deben fomentar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos cultural, histórico, social y económico, y deben promover la participación de los grupos y las asociaciones de mujeres en la elaboración y evaluación de dichas políticas.

4. Los poderes públicos deben reconocer y tener en cuenta el valor económico del trabajo de cuidado y atención en el ámbito doméstico y familiar en la fijación de sus políticas económicas y sociales.

5. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias y en los supuestos previstos en la ley, deben velar para que la libre decisión de la mujer sea determinante en todos los casos que puedan afectar a su dignidad, integridad y bienestar físico y mental, en particular en lo que concierne al propio cuerpo y a su salud reproductiva y sexual.

por ejemplo, una política que realice una valoración económica de su aportación a la sociedad a través del trabajo en el hogar, llevaría a la víctima a adquirir cierta independencia para, al menos, buscar soluciones desde otro prisma. Asimismo, las medidas para favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los centros de poder y en la toma de decisiones pueden quedar yermas si, al tiempo, no existe una labor de intensa concienciación sobre la relevancia de la visibilización de las mujeres (y de los hombres, en su caso) en todos los ámbitos y de su papel en el desarrollo de una sociedad mejor, pues siempre habrá quien eluda las medidas adoptadas, dejando vacía de contenido la efectividad de la igualdad y la misma idea de democracia.

El Estatuto de Autonomía de las Islas Baleares³⁵ también apuesta en el Preámbulo por valores de igualdad, en especial, entre hombres y mujeres. Particularmente interesante se muestra la redacción del artículo 16 al enunciar como Derechos sociales la actuación de las Administraciones públicas en aras de la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos³⁶. Quizás esta mención global y ambiciosa se reduce algo al continuar el precepto dando un énfasis especial al empleo y la protección de la violencia de género. El artículo 17.2 incentiva la participación de las mujeres y los hombres en todos los aspectos de la vida, bajo el contenido de la Carta de Derechos sociales³⁷. Y el artículo 22, en relación con el reconocimiento constitucional de la vivienda entre los principios rectores del Capítulo III del Título I CE, reconoce el acceso a este derecho a las víctimas de violencia de género, entre otros³⁸. Ello es relevante porque de nuevo nos ofrece un prisma transversal, ya que no sólo trata la situación de la violencia contra las mujeres, sino que amplía el marco de actuación para valorar soluciones conjuntas en aras de su erradicación y del bienestar de la víctima y su entorno.

El Estatuto de Autonomía de Valencia³⁹, realiza una previsión en el Preámbulo por la que se elaborará una Carta de Derechos sociales de la Comunidad Valenciana en la que se contemplará la igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos y, en particular, en la protección social contra la violencia de género. Asimismo, los artículos 10 y 11 establecen la actuación de los poderes públicos para la plena participación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos aunque enfatiza también el empleo y la violencia de género⁴⁰. En este sentido,

³⁵ Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears.

³⁶ Artículo 16 (EABal). Derechos sociales:

3. En todo caso, la actuación de las Administraciones públicas de las Illes Balears deberá centrarse primordialmente en los siguientes ámbitos: (...) la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género (...).

³⁷ Artículo 17 (EABal). No discriminación por razón de sexo.

2. Las Administraciones públicas, según la Carta de Derechos Sociales, velarán en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizarán que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la conciliación de la vida familiar y laboral.

³⁸ Artículo 22 (EABal). Derecho de acceso a una vivienda digna:

Las Administraciones públicas de las Illes Balears garantizarán el derecho de acceso a una vivienda digna de los ciudadanos de las Illes Balears. Por ley se regularán las ayudas para promover este derecho, especialmente a favor de los jóvenes, de las personas sin medios, de las mujeres maltratadas, de las personas dependientes y de aquellas otras en cuyo caso estén justificadas las ayudas.

³⁹ Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

⁴⁰ Artículo 10 (EAVal).

3. En todo caso, la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: (...) asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social; igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género (...).

Artículo 11 (EAVal).

es posible que, de nuevo, quede algo restringida la perspectiva de género que este texto normativo pretende reflejar inicialmente en el tratamiento que efectúa, a nivel autonómico, de los derechos y las políticas sociales. El Estatuto de Autonomía de Valencia trata, aun en el mismo precepto, de forma individualizada, como objetivo prioritario, por un lado, la igualdad de hombres y mujeres y, por otro lado, las situaciones de marginación, exclusión social o vulnerabilidad. Lo creo relevante porque, de algún modo, refleja que la igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión principal pero, sobre todo, de diferente calado y construcción respecto de otras evitando, así, subsumir a las mujeres en una categoría o grupo vulnerable, entre otros. El artículo 16 plantea un derecho a la vivienda digna y ayudas para hacerlo efectivo en relación a las mujeres maltratadas⁴¹.

Tras esta regulación estatutaria de la igualdad de género como principio rector, objeto de políticas públicas o derecho social, los Estatutos de Autonomía reformados, incluyen una regulación específica de las actuaciones que inciden en diversas áreas para la igualdad o el principio de discriminación. Así, por ejemplo, se encuentran menciones a la igualdad genérica entre mujeres y hombres (arts. 10, 14 y 15 EAAAnd; art. 26 EAA); a la prohibición de discriminación (arts. 15 y 19.1 EACat; art. 17.1 y 17.3 EABal; art. 11 y 80 EAVal); impacto de género (art. 114 EAAAnd); a manifestaciones hacia la sensibilidad y la protección frente a la violencia, entre otras, de género (art. 10 EAVal, art. 16 EABal y art. 15 EAAAnd); a la conciliación entre la vida familiar y laboral (art. 11 EACV, art. 19 EACat); a las acciones positivas y la presencia equilibrada en materia electoral (arts. 45 y 56 EACat) o la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración (art. 135 EAAAnd). Asimismo, algunos Estatutos de Autonomía, como el catalán, el andaluz o el valenciano, que así lo enuncia en la DA 4ª, han realizado un esfuerzo de depuración en el uso sexista del lenguaje⁴².

Las Comunidades Autónomas reconocen estos derechos en el ámbito de sus competencias, garantizándolos desde los propios Estatutos de Autonomía, y no sólo mediante leyes autonómicas, lo que implica un mayor grado de compromiso por los poderes públicos autonómicos (art. 71 EAA, art. 73 EAAAnd, art. 153 EACat, arts. 30 y 70 EABal y art. 43 EAVal). Los nuevos Estatutos remiten a un ulterior desarrollo por ley de los derechos y libertades en ellos reconocidos. Por ejemplo, como se ha mencionado, los Estatutos valenciano (art. 10) o balear (art. 16) disponen la posterior elaboración de una Carta de derechos sociales, ampliando de este modo las posibilidades de diseño de las políticas públicas autonómicas y de lograr avances para el ciudadano de cada Comunidad Autónoma.

La protección de los derechos y, por lo tanto, de la igualdad de género, se inscribe en los nuevos Estatutos en el marco de la Constitución española, el ordenamiento de la Unión Europea y los Tratados internacionales de referencia⁴³ en plena coherencia, así, con el artículo 10.2 CE. De

La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

⁴¹ Artículo 16 (EAVal).

La Generalitat garantizará el derecho de acceso a una vivienda digna de los ciudadanos valencianos. Por ley se regularán las ayudas para promover este derecho, especialmente en favor de los jóvenes, personas sin medios, mujeres maltratadas, personas afectadas por discapacidad y aquellas otras en las que estén justificadas las ayudas.

⁴² FREIXES SANJUÁN, T. y SEVILLA MERINO, J. (2005).

⁴³ Declaración Universal de Derechos Humanos, Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Europea de Derechos del Hombre y Libertades Fundamentales y Carta Social Europea.

modo que, igual que ocurre en la definición del marco político de la autonomía, los Estatutos aportan un elemento más de énfasis en los valores compartidos de derechos y libertades que conforman el irrenunciable ámbito de consenso entre los españoles y las españolas, derechos y libertades que constituyen, además, la pieza clave del ordenamiento jurídico español, tanto a nivel estatal como autonómico (art. 9.1 EAA and arts. 12.2 y 13.1 EABal).

Por lo demás, el resto de Estatutos de Autonomía suelen haber optado por fórmulas genéricas similares al tenor del artículo 9.2 CE, de promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sin especificar ni contemplar mayor desarrollo transversal o perspectiva de género. A salvo de alguna referencia a la acción de los poderes públicos, recogida en legislación autonómica extra-estatutaria como, por ejemplo, la Ley 11/2002 de reforma de la Ley electoral de Castilla-La Mancha que ofrece un interesante encaje jurídico de la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva en, dice literalmente la norma, “el establecimiento de un derecho desigual igualatorio” (Preámbulo). Asimismo, prácticamente todas las CCAA han creado Leyes y Planes de igualdad, así como otras políticas que han supuesto en diversas ocasiones un desarrollo pionero de los derechos sociales, particularmente, en relación a la igualdad de mujeres y hombres.

CONCLUSIONES

Las políticas monofocales, aun acuñándose en diversas temáticas o campos de actuación han servido para visibilizar la desigualdad contra la mujer y para actuar en su erradicación pero se ha de avanzar y aportar un prisma más global. Habrá que analizar si en las mujeres sobre las que recaen las políticas públicas, subyacen otras causas de discriminación, incluso las ambientales, que acumuladas o sumadas o entrelazadas con la de nacer mujer implican determinadas necesidades específicas para dotarlas de soluciones jurídicas y sociales efectivas. Esto es, serán diferentes las acciones a adoptar y la solución a aportar sobre el tema (monofocal) de violencia de género según si se está ante una mujer gitana joven residente en Madrid o ante una mujer discapacitada anciana que vive en Assilah (Marruecos). Los problemas de las mujeres discapacitadas, por ejemplo, no se resumen en las barreras arquitectónicas de las grandes ciudades. Les afecta el ámbito laboral, les afecta la violencia de género y les afecta el estatus y la posición que ostenta en el contexto histórico y el país en el que viven, entre otras. Por lo tanto, la interseccionalidad y la transversalidad son cuestiones esenciales para la observancia y el planteamiento de soluciones en la lucha por la igualdad real de género.

Por lo tanto, tanto los hombres como las mujeres han de estar representados con la suficiente masa crítica en todos los ámbitos y niveles y han de visibilizarse en cualquier esfera pública o espacio privado para la lucha y la consecución de la igualdad real. No se trata finalmente de compatibilizar o de siquiera tratar de conciliar si esas acciones solo tienen lugar para las mujeres. En democracia, se trata de responsabilizarse cada uno y cada una al cien por cien, ser hombres y mujeres comprometidos con la totalidad de las decisiones y acciones que toman y de sus consecuencias para ejercer así, en libertad y en igualdad, tanto en el ámbito público como en el privado, los derechos que les son inherentes en desarrollo de la plena ciudadanía.

Para ello, es primordial que la acción de todos los poderes públicos incida en todas las estructuras sociales en las que existe discriminación contra la mujer y aporte soluciones específicas para que no se considere a las mujeres una categoría a las que se les continúa concediendo derechos, sino personas titulares de derechos y sujetos de acciones públicas estatales, autonómicas o locales en tanto la realización de esos derechos no tenga efectividad.

En este plano, los Estatutos de Autonomía reformados han dado un paso más incluyendo entre los principios rectores las políticas necesarias para implementar la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos y considerando entre los derechos sociales la realización de la igualdad de género.

Es de este modo, incorporando la igualdad de mujeres y hombres como una condición ingénita del Estado democrático y una exigencia prioritaria del Estado social, cuando se está en la posición de avanzar hacia su realización efectiva y de articular la igualdad de género, lejos de las pugnas por ideales políticos que perpetúan una igualdad ficticia, como un auténtico valor de la democracia.

BIBLIOGRAFÍA

ALBERDI ALONSO, C., (1999): "Propuesta de modificación de la Ley Electoral española para introducir la democracia paritaria", en SAAVEDRA RUÍZ, P., (Dir.) *Hacia una Democracia Paritaria. Análisis y revisión de las leyes electorales vigentes*, CELEM, Palermo, pp. 269 – 277.

AMORÓS, C., (1991, 2ª ed.): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Colección pensamiento crítico/pensamiento utópico, Nº 15, Anthropos, Barcelona.

AMORÓS, C., (2000, 2ª ed.): *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y posmodernidad*, Cátedra, Colección Feminismos nº 41, Madrid.

BARRÈRE UNZUETA, M. A., (1997): *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*, Cuadernos Cívitas, Madrid.

BARRERÉ UNZUETA, M. A., (2001): "Problemas del Derecho Antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades", *Revista Vasca de Administración Pública*, Nº 60, pp. 145 – 166.

BUSTELO RUESTA, M., (2009): "The case of Spain: Good in gender policies, poor in intersectionality", *First European Conference on Politics and Gender (ECPG)*, Queen's University Belfast, Belfast, 21-23 January.

CARMONA CUENCA, E., (2000): *El Estado social de Derecho en la Constitución*, Consejo Económico y Social, Madrid.

ELÓSEGUI ITXASO, M., (2003): *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres*, Universidad de Zaragoza/Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.

FREIXES SANJUÁN, T. y SEVILLA MERINO, J. (coords), (2005): *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid.

HANCOCK, A. M., (2007): "When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm", *Perspectives on Politics*, Vol. Nº 5, Cambridge University Press, pp. 63 – 79.

MACÍAS JARA, M., (2009): *La democracia representativa paritaria*, Universidad de Córdoba/Diputación de Córdoba, Córdoba.

Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas, (2001): Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Serie Documentos, N° 28, Madrid.

MARTÍNEZ SAMPERE, E., (2000): “La legitimidad de la democracia paritaria”, *Revista de Estudios Políticos*, N° 107, pp. 136 – 141.

PATERMAN, C., (1995): *El contrato sexual*, Anthropos, Barcelona.

REY MARTINEZ, F., (2008): “La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, N° 84, septiembre-diciembre, pp. 251 - 283.

SALAZAR BENÍTEZ, O., (2010): *Cartografías de la igualdad*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

SIERRA HERNAIZ, E., (1999): *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social, Madrid.

VV.AA., (2000): *Feminismo y Filosofía*. AMORÓS, C., (Editora), Editorial Síntesis, Madrid.