

IGUALDAD Y GÉNERO: EL BINOMINO IMPRESCINDIBLE PARA LA SUPERACIÓN DE LAS DESIGUALDADES SOCIALES Y EDUCATIVAS

Pedrero García, Encarnación
Departamento de Ciencias Sociales (Área de Teoría e Historia de la Educación)
Universidad Pablo de Olavide
epedgar@upo.es

Leiva Olivencia, Juan José
Departamento de Didáctica y Organización Escolar
Universidad de Málaga
juanleiva@uma.es

RESUMEN

En el presente trabajo exponemos una investigación llevada a cabo por un grupo de profesoras de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla en el año 2008. Dicha investigación supuso en una primera fase, la elaboración de un marco teórico acompañado de un análisis de las necesidades existentes en materia de igualdad. Para posteriormente elaborar el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del municipio sevillano de Sánlúcar la Mayor. Si se analizan las políticas de Igualdad llevadas a cabo en nuestro país, así como la implantación de los diferentes planes de igualdad que se han desarrollado a nivel estatal, autonómico y local, se puede percibir que en España ha habido una preocupación constante, especialmente en la última década, de las temáticas que conciernen a la mujer para conseguir una igualdad real de género. A través de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007), la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004), así como de los diferentes Planes de Igualdad de Oportunidades, se puede observar la evolución ocasionada en este tema. Los distintos tipos de actuaciones y medidas que se han promovido desde los gobiernos y organismos públicos han intentado asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades en todos los ámbitos: educativo, social, laboral, comunitario,... así como aumentar la participación social y política de las mujeres.

PALABRAS CLAVE

Igualdad, Género, Políticas sociales, Planes de Igualdad, Educación.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito estatal, la Constitución Española ya establecía en el año 1978 la igualdad normativa entre hombres y mujeres a través de diferentes artículos. De esta forma en su artículo 14 dice que: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo”, así como en el artículo 9.2 afirma que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. De esta forma, se ha originado en España desde principios de los ochenta del siglo pasado, la creación de organismos y normativas que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Concretamente el Instituto de la Mujer (1983), se crea como punto de partida de las acciones que se deben desarrollar para hacer efectivas las recomendaciones de la Comisión Europea. La política institucional que surge tras la creación de este Instituto se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (desde 1988 hasta 2006), así como el actual Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011). Todo ellos encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no seamos discriminadas en la sociedad. Sabemos que la brecha aún existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas orientadas a superar la discriminación y a garantizar la igualdad. La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

La LOIEMH se encuentra en vigor desde el 24 de marzo de 2007. Según informó el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, esta Ley incide directamente en la realidad social para derribar todos los obstáculos que impiden a las mujeres ser realmente iguales que los hombres, eliminar cualquier tipo de discriminación y erradicar de nuestra sociedad prejuicios, estereotipos y diferencias de trato que nunca debieron existir porque nunca tuvieron ningún fundamento.

La Ley pretende hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada. También modifica todas las leyes estatales afectadas por la inclusión del principio de igualdad real, contempla un conjunto de medidas de carácter transversal, en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, dirigidas: a la actuación de los poderes públicos; a la política educativa y de salud; a la acción de los medios de comunicación públicos o privados; al acceso a las nuevas tecnologías y la sociedad de la información; a la política de desarrollo rural y de vivienda; a la política cultural, de creación artística, deporte y cooperación al desarrollo; a la contratación y la concesión de subvenciones públicas; a la política laboral, de empleo y de Seguridad Social; a la función pública y cuerpos y fuerzas de seguridad; al acceso a los bienes y servicios; a la organización de la Administración General del Estado.

La eliminación de los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es el principio constitucional que guía todo el contenido del texto, a través del cual se traspone la Directiva comunitaria 2002/73/CE, de igualdad de trato entre hombres y mujeres. De esta transposición derivan la definición de discriminación directa e indirecta y de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la protección de la maternidad, la posibilidad de poner en práctica acciones positivas y las especialidades de la protección jurisdiccional del derecho a la igualdad, incluidas las que facilitan la prueba de la discriminación.

La Ley contempla además, la creación en la Administración General del Estado de una Comisión Interministerial de Igualdad para la coordinación de las políticas de igualdad y la encomienda a un centro directivo, dentro de cada Ministerio, del desarrollo de las funciones relacionadas con la igualdad.

La aplicación de esta Ley requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (Art. 17 de la LOIEMH) como veremos detalladamente en el siguiente apartado. La coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales hace necesario, asimismo, la elaboración de dicho Plan Estratégico. Como veremos, a nivel nacional se ha producido un importante avance normativo en materia de igualdad en los últimos años, y este progreso se ha acompañado de una evolución en la lucha por la garantía de los derechos de las mujeres.

2. NORMATIVA ESTATAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA.

A pesar de la diversidad de la realidad social de los territorios que gestionan las administraciones locales, en todos ellos se refleja en mayor o menor medida que mujeres y hombres están en diferentes condiciones. El rol social adjudicado a las mujeres hacia el hogar, el cuidado de las personas que dependen de la familia (niñas, niños, personas muy ancianas, enfermas, discapacitadas...) y además, entendiéndolo que ese papel tiene un rango inferior y subordinado al que se otorga a los hombres, tiene consecuencias para la vida personal, laboral y social de las mujeres (Gil Galván, 2005).

Efectivamente, las mujeres se hacen cargo en mayor medida que los hombres del cuidado de las personas dependientes y dedican más del doble de horas que los hombres al trabajo doméstico. El 87% de las familias a cargo de una sola persona son monomarentales y son madres más del 96% de las personas que piden una excedencia por maternidad o para el cuidado de sus hijos o hijas. En 2004, de todas las personas que abandonaron el mercado laboral por razones familiares, el 92,5% eran mujeres (Instituto de la Mujer, 2005).

Si analizamos otros datos, por ejemplo: La dedicación al trabajo remunerado de las mujeres es la mitad que la de los hombres, su salario es un 25% inferior y, además, subsisten tasas de desempleo superiores para las mujeres (en 2004, eran mujeres el 56% de las personas en paro). O en el caso de las mujeres inmigrantes, aunque suponen el 46% de la población inmigrante empadronada, ellas tienen sólo un 35% de los permisos de trabajo, lo que hace pensar que hay una alta proporción trabajando en la economía sumergida, inactiva o desempleada. Lo que incide en sus recursos propios y en sus posibilidades de crecimiento y desarrollo personal.

En cuanto al acceso a puestos de toma de decisiones, vemos que aún hay camino por recorrer y un ejemplo cercano es el de la Administración Local: en 2003, sólo el 12,48% de las Alcaldías de todo el Estado estuvieron a cargo de mujeres. Pero quizás la situación más evidente de los efectos de la cultura patriarcal sobre las mujeres sea la violencia que hunde sus raíces en los estereotipos machistas y que queda reflejada en que son las mujeres principalmente las receptoras de agresiones producidas por su pareja o ex pareja.

De todo ello se puede extraer una conclusión: son imprescindibles las políticas públicas de igualdad desde todos los ámbitos de la Administración Pública para garantizar los derechos económicos y sociales de toda la ciudadanía... y la mitad es femenina.

En España, las transformaciones han sido más lentas, ya que el proceso de industrialización y modernización es posterior al de los países del norte de Europa, aunque parte de los procesos que suponen un avance de la situación de las mujeres corresponden a lo que se denomina grandes procesos sociales, que en España ocurren entre 1976 y el inicio del presente siglo. La práctica ha demostrado que para que las mujeres accedan a la igualdad de oportunidades, no es suficiente con los cambios de leyes. Era y es preciso cambiar las actitudes y comportamientos, las formas de vida y las estructuras sociales que son una barrera para el pleno desarrollo de las mujeres como personas de derecho a participar activamente en todos los ámbitos de la sociedad.

Con el fin de luchar contra esta situación de desigualdad, se crea el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, responsable de velar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo cual ha desarrollado, desde que inició su andadura, cuatro planes de igualdad. Estos Planes se caracterizan por su vivacidad, por su continuo avance y grado de adaptación a las nuevas y cambiantes situaciones en las que se encuentran mujeres y hombres.

- *I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990)*. Este primer Plan suponía una estrategia política para mejorar la situación social de la mujer a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: igualdad en el ordenamiento jurídico, familia y protección social; educación y cultura; empleo y relaciones laborales; salud; cooperación internacional y asociacionismo. El impulso político estaba dirigido a corregir desigualdades entre los sexos, para desarrollar una política integral para las mujeres.
- *II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995)*. Este plan pretendió un proceso de cambio cualitativo en las políticas de igualdad, que se sintetizaron en diez grandes objetivos: aplicación y desarrollo de la legislación igualitaria; promoción de la participación equitativa de las mujeres en los procesos de elaboración y transmisión del conocimiento; equilibrar cualitativa y cuantitativamente 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 domésticas, incrementar la participación social y política de las mujeres; propiciar el acceso de las mujeres a puestos de decisión; mejorar los aspectos sanitarios que afectan específicamente a las mujeres; insertar socialmente a colectivos de mujeres afectados por procesos de marginación; e integrar las políticas de igualdad en el marco internacional.
- *III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2000)*. El tercer plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desarrolló fundamentalmente el principio de transversalidad de género o "mainstreaming de género". Los tres ejes esenciales de actuación de este III Plan fueron:
 - Medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.
 - Introducción del principio de transversalidad o mainstreaming de género que implica un examen sistemático de todas las medidas que afectan a la vida cotidiana, analizando las causas y evaluando sus posibles efectos.

- Incorporar a la acción política de género la iniciativa social, junto a la acción llevada a cabo por los poderes públicos son necesarias las aportaciones del movimiento de mujeres, sindicatos, fundaciones y asociaciones y demás agentes intermediarios.
- *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006)*, tuvo como principal objetivo continuar con políticas específicas que aseguraran la igualdad real y efectiva de oportunidades en todos los ámbitos y niveles. Este Plan estuvo basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que tuvo como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros, lo que se denomina “mainstreaming”. Este último Plan contempló un total de 168 líneas de acción, agrupadas en ocho áreas estratégicas a través de las cuales se desarrollaron y definieron una serie de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones todavía existentes, así como de aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en los que, todavía, están insuficientemente representadas y las cuales se denominaron:
- Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas;
 - Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica;
 - Participación en la toma de decisiones;
 - Promoción de la calidad de vida de las mujeres;
 - Fomento de la igualdad en la vida civil;
 - Transmisión de valores y actitudes igualitarias;
 - Conciliación de la vida familiar y laboral; y Cooperación.

Actualmente, el plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) persigue o se inspira en dos principios básicos: no discriminación e igualdad. La actuación de los poderes públicos debe plantearse desde esta doble perspectiva (Instituto de la Mujer, 2007:6):

- No Discriminación: Aunque la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad ha perseguido tradicionalmente principios de justicia social, las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana. En consecuencia, es necesario realizar acciones reparadoras que mejoren la posición social de las mujeres.
- Igualdad: La igualdad debe ser considerada como un valor en sí mismo. Las mujeres constituyen, al menos, el 50% de la población. No se trata, por tanto, de un colectivo. Ninguna sociedad puede permitirse el lujo de prescindir de la mitad de su potencial intelectual y humano. Desde esta perspectiva, lo importante no es sólo reparar situaciones de discriminación, sino recuperar el valor de la incorporación de las mujeres en paridad para el crecimiento económico y la modernización social.

El Plan Estratégico desarrolla, asimismo, cuatro principios rectores (Instituto de la Mujer, 2007:6-8): Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación, que están, además, relacionados entre sí.

1. La redefinición del modelo de *ciudadanía* en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considera lo femenino como riqueza; que afirma la libertad femenina y atiende a la singularidad y pluralidad de las mujeres, de modo que no se las contemple como “lo colectivo femenino”. Ya son bien visibles, en todas partes, las mujeres como seres completos que no quieren ser ni más ni menos que los hombres, sino simplemente mujeres, es decir, diferentes. De ahí que lo masculino deba ya, dejar de ser considerado como referencia universal y medida de la experiencia humana. El concepto de ciudadanía no se limita, por tanto, a la participación en el poder político, sino que se extiende al disfrute de los derechos civiles y sociales. La violencia de género, la discriminación salarial o la escasa representación en el poder político o económico demuestran que las mujeres están, en muchos casos, limitadas en el disfrute de estos derechos. Esto significa que el mero reconocimiento de los derechos no es suficiente. Es necesario un claro compromiso para erradicar la discriminación indirecta. Lo anterior implica, a su vez, trabajar por la representación y elegibilidad de las mujeres, para que puedan optar a ser elegidas en todas las estructuras y a todos los niveles, en igualdad de condiciones.

2. El *empoderamiento* de las mujeres, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones. Por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres. Este concepto, al igual que el de ciudadanía, se vincula directamente con el de autonomía, es decir, con la capacidad de las mujeres para adoptar sus propias decisiones. La autonomía va más allá de la mera independencia (entendida como sentimiento subjetivo), ya que precisa de un pacto: no basta con que sea asumido por las propias mujeres, sino que tiene que ser reconocido por la sociedad en su conjunto. La estrategia de empoderamiento de las mujeres abarca actuaciones en las áreas de educación, empleo, participación económica y política, y fortalecimiento personal y asociacionismo, de manera simultánea e interrelacionada. Requiere, asimismo, desarrollar el concepto de corresponsabilidad más allá de la conciliación. Si la conciliación se entiende como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública (laboral, política y social), el concepto de corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

3. La *transversalidad* de la perspectiva de género, como herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento. La transversalidad, término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995, alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Esta implicación tiene dos sentidos: Por una parte, modificar su funcionamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades. Por otra, requiere modificaciones estructurales, al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados. Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma

de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones. El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que reparte esta competencia entre todos los agentes. No obstante, la transversalidad de género debe estar coordinada por organismos de igualdad, como el Instituto de la Mujer, cuyo papel es esencial para hacer efectiva la transversalidad.

4. La *innovación científica y tecnológica*, como una de las principales fuerzas de cambio social. Aunque su dominio confiere un enorme poder, ya que quien controla la tecnología controla el futuro, las mujeres han estado excluidas de dichos ámbitos por medio de barreras formales e informales. Para superar el dominio masculino del sistema ciencia-tecnología, del diseño y funciones de sus productos (teorías, interpretaciones, datos estadísticos, objetos o relaciones), es esencial el acceso de las mujeres al núcleo duro de la práctica científica, tecnológica y de usuaria, para que la remodelen, introduciendo la perspectiva y las necesidades de las mujeres. No es posible renunciar a herramientas tan poderosas. Por el contrario, hay que conocerlas, dominarlas y enriquecerlas con las aportaciones de las mujeres. Por ello, es esencial alcanzar la paridad de género a cualquier nivel de la actividad científica y tecnológica, desde la educación y la investigación, a las academias y los comités de becas, en las empresas fabricantes, en el diseño de los productos, la elaboración de software y juegos o la creación de contenidos en Internet. El ciberespacio, que ofrece un ámbito de libertad no imaginado hasta ahora, está también dominado, numérica y culturalmente, por los hombres. Aunque todavía encuentran más barreras de acceso a la Sociedad de la Información que los hombres, el uso de Internet se está convirtiendo en fuente de fortaleza para las mujeres y en herramienta para la defensa de sus derechos.

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: de las cifras que se desprenden para la elaboración del Plan se observa que los avances en participación se han producido especialmente, en los poderes ejecutivo y legislativo y que hay un importante déficit democrático en los poderes económico y judicial, así como en los órganos constitucionales y reguladores.
2. Participación Económica: Aunque el empleo femenino ha aumentado nos encontramos con que la brecha salarial es, considerable y, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial, el salario bruto anual medio femenino es un 28,9% más bajo que el masculino. Las diferencias salariales de género persisten incluso en las actividades y ocupaciones feminizadas.
3. Corresponsabilidad: En España, se puede afirmar que las responsabilidades domésticas son uno de los principales obstáculos para la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, en muchos casos, son causa de su abandono. A las mujeres se las encasilla en empleos que son una prolongación del ámbito privado y doméstico, de manera que los trabajos de cuidado, tanto informales como formales, son ejercidos mayoritariamente por ellas.
4. Educación: La transformación del sistema educativo en los últimos años ha contribuido de manera importante al fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la Ley Orgánica de 2007 de Universidades (LOU) introduciendo modificaciones importantes, en el ámbito universitario, tales como la creación de las

Unidades de Igualdad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las universidades públicas y privadas o el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad por parte de la Conferencia General de Política Universitaria.

5. Innovación: La Sociedad de la Información es una sociedad de personas, no sólo de tecnologías, y su desarrollo no ha de decidirlo el mercado, sino la ciudadanía. En este contexto, es esencial incrementar la participación de las mujeres en la innovación y su acceso en igualdad a las tecnologías, no sólo como usuarias, sino también como generadoras y creadoras, porque ello tendrá importantes efectos económicos y sociales. Los artículos 28 y 30.5 de la LOIEMH reconocen la necesidad de incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al ámbito de la sociedad de la información e instan a los poderes públicos a promover la plena incorporación de las mujeres
6. Conocimiento: Las mujeres han sido excluidas de la generación y validación del conocimiento, independientemente de la naturaleza del mismo, ya sea científico o artístico, así como de los hábitos sociales que configuran la experiencia histórica. Esta situación debe ser corregida. Los nuevos horizontes que las mujeres hemos establecido deben hacerse claros en este mundo de la sabiduría.
7. Salud: Los efectos sobre la salud de todos los factores psicosociales se dejan ver, precisamente, en los datos sobre quejas de salud y morbilidad relacionados con el dolor y el malestar psíquico y con la prevalencia y aumento, entre las mujeres, de problemas de salud mental y somatizaciones. Asimismo, se ha de destacar que la violencia contra las mujeres tiene importantes repercusiones sobre su salud física, mental y social. Por otra parte, la mediana edad se caracteriza en las mujeres por el cese de la capacidad reproductiva y por el cambio de las principales actividades de cuidado de los hijos e hijas, a las que puede que se sumen la aparición de nuevas cargas de cuidado de personas dependientes o de nietos y nietas. Mujeres y hombres han de realizar una adaptación a los cambios, tanto corporales como funcionales y psicosociales, que están influidos, una vez más, por los condicionantes de género que marcan ideales sujetos a papeles contradictorios con la realidad de las mujeres y los hombres.
8. Imagen: El uso de estereotipos constituye un recurso frecuente en los medios de comunicación. Estos estereotipos no muestran la complejidad de las motivaciones que se esconden tras los acontecimientos y sus protagonistas. En las estrategias publicitarias, el cuerpo femenino se convierte, así, en una fachada, en un icono, y cuanto más perfecto es el modelo impuesto, más imperfectas nos sentimos. Con un cuerpo repleto de imperfecciones, la estética suplanta a la ética y el cuerpo se convierte en un problema que impide que las mujeres ejerzan su propia autodeterminación.
9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social: Es necesario redefinir la ciudadanía social como vínculo de integración social y de lucha contra la exclusión a partir del acceso pleno de todas las mujeres a los derechos sociales. Los procesos de inclusión han de ser entendidos como procesos de empoderamiento de las mujeres, ya que la igualdad ha de pasar siempre por el logro de la autonomía personal y la independencia. Es preciso, por lo tanto, que la agenda política esté claramente vinculada al avance de los derechos sociales y de la política social, dirigiéndose, también, a aquellas mujeres que se encuentran más alejadas del ejercicio de

ciudadanía, a las que la sociedad considera como más vulnerables, en situación o riesgo de exclusión y nombrarlas, no por la situación de precariedad en la que se encuentran, sino en tanto que sujetos preceptores de derechos.

10. Violencia: La violencia de género, sustentada en unos principios y valores que tratan de perpetuar la posición de inferioridad de las mujeres, es la máxima manifestación de desigualdad entre hombres y mujeres. Evidencia, por ello, un déficit democrático y es uno de los síntomas de la incompleta ciudadanía de las mujeres. La magnitud de este fenómeno violento cuestiona día a día los derechos fundamentales de ciudadanía de muchas mujeres –derecho a la vida, a su integridad física y psíquica, a su dignidad y libertad-, que constituyen los valores inviolables de la persona sobre los que se fundamenta nuestro orden democrático. Y es en el ámbito de las relaciones de pareja donde esta ciudadanía incompleta tiene su máxima plasmación. Es, pues, obligación del Gobierno y del conjunto de los poderes públicos, adoptar medidas para hacer reales y efectivos los derechos jurídicamente reconocidos, asegurando el pleno ejercicio de su condición de ciudadanas.
11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo: La feminización de la pobreza es resultado de las múltiples formas de discriminación que sufren las mujeres, asociadas a su condición de género, y vinculadas a las limitaciones que sufren en el acceso y pleno ejercicio de sus derechos económicos, sociales, civiles, políticos, culturales y en muchos casos de sus derechos sexuales y reproductivos. Por tanto, es necesario reforzar en nuestra política exterior y de cooperación para el desarrollo la defensa, promoción y pleno ejercicio de los Derechos Humanos de las mujeres para construir procesos de desarrollo y paz basados en la igualdad y no-discriminación por ninguna causa.
12. Tutela del derecho a la igualdad: Los datos aportados en el diagnóstico de los distintos ejes que conforman este Plan Estratégico dan cuenta de la realidad anteriormente descrita y justifican una acción dirigida a desarrollar la toma de conciencia y el conocimiento de los derechos vinculados a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y de los mecanismos arbitrados para su tutela, promoviendo las condiciones para que la protección sea real y efectiva. Este eje tiene como objetivo estratégico facilitar ese conocimiento, tanto por las posibles víctimas como por todas las personas que tienen alguna competencia en su aplicación. A continuación aparecen reflejados los doce ejes que componen el Plan, así como los ámbitos en los que intervienen cada uno de ellos:

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD



Gráfico 1: Ejes de actuación del Plan Estratégico de Igualdad (Instituto de la Mujer, 2007:10).

Como hemos visto a lo largo de este apartado las Políticas de Igualdad son las estrategias y medidas de carácter corrector y compensatorio de las situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres. Estas políticas pretenden contrarrestar en la práctica los efectos de la socialización diferencial de género y garantizar la construcción de un modelo social igualitario. Se enmarcan por tanto, en el contexto jurídico de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se estructuran y articulan en ámbitos de intervención diferentes que abarcan desde lo mundial hasta lo local. En cada ámbito de intervención existe una o varias entidades encargadas de articularlas.

3. NORMATIVA AUTONÓMICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO: EL CASO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA.

Esta voluntad de actuación en la lucha por el logro de una situación de plena igualdad entre hombres y mujeres también ha llegado al ámbito autonómico, en la que los Estatutos de Autonomía reconocen la prohibición del tratamiento discriminatorio por razón de sexo y definen como competencias de las Instituciones autonómicas la formulación y puesta en práctica de medidas que favorezcan la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, y que contribuyan a que éstas alcancen una posición más igualitaria con respecto a los hombres. En este sentido, el Estatuto de Autonomía Andalúz plantea expresamente la obligación de la Comunidad Autónoma de proporcionar la efectiva igualdad de mujeres y hombres, promoviendo la plena incorporación de estas en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.

En Andalucía, se crea en 1988 el Instituto Andalúz de la Mujer (Ley 10/1988 de 29 de diciembre) teniendo como objetivo central de su política para la igualdad de oportunidades, fomentar en la sociedad actual, la igualdad de derechos, posibilidades y libertades entre hombres y mujeres. Se trata de un organismo autónomo adscrito a la Consejería de Igualdad y Bienestar social. Entre sus finalidades están: promover las condiciones para que la igualdad del hombre y la mujer sea real y efectiva; hacer posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social; superar la discriminación laboral, cultural, económica y política de la mujer; asesorar al gobierno andalúz en el desarrollo y ejecución de las políticas de igualdad.

Desde el Instituto Andalúz de la Mujer se promueven la aprobación de los siguientes Planes de Igualdad:

I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1990-1992). Este plan contribuyó a la mejora de la situación de las mujeres, especialmente en el ámbito rural y en los colectivos más desprotegidos. Se establecieron siete áreas de actuación: jurídica; educación, cultura e investigación; salud; formación, empleo y relaciones laborales; de atención social y reparto de responsabilidades; de sensibilización y comunicación social; y de participación. Otros objetivos, transversales a los descritos fueron: conocer la realidad, aumentar la sensibilización de las instituciones y de toda la población hacia la igualdad de oportunidades de las mujeres, garantizar el cumplimiento de las leyes desarrollando el derecho constitucional a la no discriminación y lograr la coordinación de las acciones con las políticas generales de la Comunidad Autónoma.

II Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en Andalucía (1993-1995): Estrategias para Avanzar, que contempla como uno de sus objetivos centrales “difundir la legislación que protege el derecho a la igualdad y vigilar la aplicación del principio de igualdad en el ordenamiento jurídico”. Este plan gira en torno a veintiún objetivos relacionados con los

siguientes ámbitos: el ordenamiento jurídico, la sensibilización social, la profundización del conocimiento de la situación de las mujeres, la política social y sanitaria, los procesos educativos, la orientación y la formación profesional, las políticas de empleo, la organización del tiempo en el trabajo y la participación de las mujeres.

Posteriormente a estos dos planes y como consecuencia de la normativa estatal de la LOIEMH (2007) aparece el primer Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía: 2010/2013. Este Plan se ajusta y da cumplimiento a un marco normativo, donde se legitima tanto su diseño como su ejecución y evaluación. Para su realización se ha hecho una aproximación a la realidad que define la situación actual de Andalucía, lo cual, junto con lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ha servido como punto de partida para establecer, las directrices estratégicas, las áreas de intervención y los objetivos que son necesarios alcanzar para lograr avanzar hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Andalucía.

El Plan Estratégico se presenta como una herramienta que aborda los compromisos políticos que le animan así como la metodología que se va a aplicar dirigida a la consecución de un logro de interés global: la igualdad de género, identificando para ello las áreas de intervención, los objetivos a conseguir en cada una de ellas, las acciones a desarrollar para su consecución, los plazos en los que se debe cumplimentar el compromiso de acción, la identificación de las estructuras implicadas y la metodología de gestión a aplicar.

El significado de este Plan Estratégico es poner en marcha la estrategia de Mainstreaming o Enfoque integrado de Género en la Junta de Andalucía, siendo su misión la de servir de instrumento para la dinamización de la igualdad y el cambio social entre la ciudadanía. En ese sentido, son tres las *directrices estratégicas* definidas en el Plan:

- *Transversalidad de género*, como estrategia de mejora de las políticas públicas implicando la participación de todas las Consejerías en la aplicación del principio de igualdad en todos los ámbitos de la gestión política, técnica y social.

- *Conciliación y Corresponsabilidad*, orientando la acción hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

- *Empoderamiento de las mujeres*, como estrategia de profundización en el desarrollo democrático incorporando las perspectivas, necesidades e intereses de las mujeres, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones.

Para hacer efectivas estas directrices, y teniendo en cuenta la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se han establecido ocho *Líneas de Actuación* con 36 *objetivos* desde los que se van a trabajar las directrices mencionadas. Las líneas de actuación son las siguientes:

1. Integración de la perspectiva de género: Esta línea supone incorporar al análisis, diseño y evaluación de las políticas públicas, las diferentes posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres que producen desequilibrios de género.
2. Educación: Incorporar la perspectiva de género a la educación supone cimentar las bases para la igualdad real y efectiva, y se muestra como el mejor medio para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.

3. Empleo: La equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica de desarrollo socio-económico. Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos poco eficiente, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad.
4. Conciliación y corresponsabilidad: Conciliar es hacer compatible cuatro espacios, el espacio laboral, el familiar, el doméstico y el personal que según el modelo de la división del trabajo no tienen conexión. La conciliación va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, ya que pone de manifiesto que todos esos espacios y tiempos están vinculados y son interdependientes.
5. Salud: La introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la salud implica reconocer el papel que los roles y estereotipos de género juegan en el estado de salud de mujeres y hombres.
6. Bienestar social: Las Políticas de Bienestar desarrolladas en nuestra Comunidad Autónoma están siendo fundamentales en la consecución de una Igualdad real y efectiva. El cambio que se está produciendo en los roles sociales, familiares de las mujeres andaluzas (rol de cuidadora, dedicación en exclusividad a la función reproductiva de cuidados, etc...), y el fortalecimiento de una red de Servicios Sociales amplia que permite la atención profesionalizada de las personas que requieren de estos cuidados, está permitiendo que las mujeres se incorporen a los espacios públicos cada vez en mejores condiciones de igualdad de oportunidades.
7. Participación: En las últimas décadas se ha logrado, no solo generar debate y reflexión en torno a la Igualdad de Género, sino también se han marcado líneas estratégicas en asuntos de gran relevancia como el aumento de la presencia femenina en los ámbitos de poder público y privado, la puesta en valor del derecho a la identidad sexual, la lucha por la erradicación de la feminización de la pobreza, etc. En este camino, no debemos olvidar la relevancia que ha tenido y tiene la acción del movimiento feminista que ha sido y es fundamental en el empoderamiento de las mujeres a través del impulso y fortalecimiento de todos los mecanismos de participación, favoreciendo una mayor capacitación de las mujeres, la creación de redes y la generación de conocimiento. El reto por tanto es compartir de forma equilibrada todos los espacios públicos y privados tanto por la mujer como por el hombre, formando así una nueva realidad social, económica y laboral que nos permita alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.
8. Imagen y medios de comunicación: Los medios de comunicación y las campañas publicitarias a través de sus programas y mensajes contribuyen a mantener modelos de relación y de organización con respecto a las mujeres a veces obsoletos o desvinculados de la realidad social andaluza.

4. NORMATIVA LOCAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO: EL CASO CONCRETO DE LA CIUDAD DE SEVILLA.

En el ámbito local, el art. 28 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, define como competencia de las instituciones municipales la elaboración de medidas de igualdad para las mujeres, complementarias a las puestas en práctica por las Instituciones de diferente ámbito territorial.

A lo largo de los últimos años, el Ayuntamiento de Sevilla, ha mantenido un alto grado de compromiso en la tarea de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su territorio. A tal fin, en Junio de 1999, se creó la Delegación de la Mujer actualmente, Delegación de Igualdad, con el objetivo prioritario de diseñar y desarrollar políticas de igualdad y acciones específicas para su consecución en todos los ámbitos.

Fruto de esta decisión, se aprueba el Primer Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2003, que aglutinaba acciones en favor de la igualdad de oportunidades y que proyectaba en la política pública municipal un compromiso decidido por la igualdad. Se trataba de un plan que estratégicamente y operativamente, fomentaba la integración y transversalización de un conjunto de actuaciones para favorecer cambios culturales, económicos, laborales, sociales, etc; en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Los principios inspiradores del Primer Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades son:

1º).- Una cuestión de justicia social: Las instituciones tienen que intervenir para evitar las interferencias sociales que dificultan la libertad, integridad y dignidad de las mujeres a nivel social, e impiden el avance de las mujeres.

2º).- Contribuye a un desarrollo democrático de la sociedad: La ausencia o infrarrepresentación de las mujeres en los centros de decisión política es un déficit democrático.

3º).- Es un criterio de eficacia económica para la sociedad: La participación de hombres y mujeres de igual forma en los recursos económicos y en la riqueza de los territorios es una cuestión de eficacia económica.

4º).- Es una cuestión de complementariedad: Este Plan Municipal cubrirá los espacios no directamente atendidos por las actuaciones de otras Administraciones.

5º).- De participación: Las políticas de Mujer deben ser objeto de consensos lo más amplios posibles, tanto en los ámbitos políticos como de los diferentes sectores sociales implicados, bien sean del movimiento asociativo, vecinal, universitario, empresarial, etc.

6º).- De coordinación: Con la aprobación del Plan, se coordinarán todas las actuaciones municipales en el sector de la mujer, materializando dicho principio en el modelo organizativo que para este Primer Plan se establece en el apartado destinado al organigrama.

Como podemos observar los objetivos del Plan serán los siguientes:

- Apoyo y fomento del asociacionismo como fuente de participación.
- Generar políticas transversales de Igualdad en las diferentes Áreas Municipales.
- Potenciación de los Consejos de Participación de las Mujeres.

- Desarrollo de Planes Integrales de Actuación con las mujeres en especial dificultad.
- Creación de Políticas Activas de formación y empleo destinado a las mujeres.
- Velar por la salud de las ciudadanas de Sevilla desde las Competencias Municipales.
- Promocionar la producción artística realizada por las mujeres.
- Favorecer el desarrollo de una nueva filosofía de planificación urbana, centrada en los valores humanos.
- Contribuir a la erradicación de obstáculos específicos existentes en nuestra ciudad y que dificulten la promoción de la mujer.

Los éxitos obtenidos durante el desarrollo del primer plan y el alto grado de la demanda social al respecto, ha potenciado el interés del Ayuntamiento de Sevilla por seguir trabajando para lograr una plena igualdad entre mujeres y hombres. Tras la valoración de las acciones llevadas a cabo y la escucha activa a los/as agentes implicados/as, retomando el espíritu que guiaba el primer Plan, se ha desarrollado el II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Sevilla (2006-2008) que aquí se presenta, y que cuenta con la implicación de todos los grupos políticos que configuran el Ayuntamiento de Sevilla y las diferentes entidades sociales que integran el Consejo Municipal de la Mujer.

Uno de los objetivos prioritarios de este II Plan Municipal de Igualdad es seguir incrementando el número de recursos que permitan minimizar los efectos dramáticos de la discriminación, que la estructura patriarcal de nuestra sociedad, con todos sus sexismos y discriminación en función del sexo tiende a establecer, posibilitando así la consecución de una sociedad más justa y equilibrada.

Los principios orientadores del este segundo Plan son cuatro: Transversalidad, Pluralidad, Diversidad e Interculturalidad, Participación, Solidaridad y Justicia Social. A su vez, este Plan se estructura en tres grandes ejes que se subdividen a su vez en diferentes áreas. Cada una de esas áreas, lleva a su vez implícita una serie de objetivos específicos y de acciones concretas a realizar.

- Eje 1º Participación y Cooperación: Este eje se divide en las siguientes cinco áreas: Asociacionismo, conciliación vida privada- vida pública, participación social y política, cooperación y coordinación Institucional, transversalidad. El objetivo general de este eje es: Fomentar la presencia y la participación de las mujeres en la sociedad.
- Eje 2º Bienestar Social y Derechos Sociales: Las áreas en las que se divide este eje son doce: Atención Integral a mujeres en Especial dificultad, Formación para el Empleo, Inserción sociolaboral, Vivienda y Uso de Espacios, Coeducación y Educación para la Igualdad entre géneros, Salud, Cultura, Deportes, Cooperación Internacional al Desarrollo, Ocio constructivo, Vida cotidiana, Identidad sexual. Este segundo eje tiene como objetivo general: Garantizar los derechos sociales de las mujeres y favorecer la consecución del principio de igualdad.
- Eje 3º Violencia de Género: cuatro son las áreas en las que se organiza este eje: Atención a Víctimas de Violencia, Sensibilización y Prevención, Formación e investigación, Coordinación y Cooperación Institucional contra la violencia de género. En relación a este tercer y último eje el objetivo general que se estableció fue: Erradicar la Violencia de Género, garantizando la protección de las víctimas y

educando a la población en una cultura de la paz, el respeto y la no agresión hacia las mujeres.

CONCLUSIONES

Tal y como viene recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y así se reconoce en su exposición de motivos, la persistencia de la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, dan testimonio de esta realidad y justifican una acción normativa dirigida a combatir todas esas manifestaciones aún subsistentes de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo. Vivimos actualmente en un momento de incertidumbre social, ética y política que supone estar muy atentas para no asistir a deterioros o involuciones en el campo de la igualdad de género en el ámbito social y educativo. Los planes de igualdad de género no pueden ser islas u oasis de determinadas políticas públicas sino un compromiso total e inclusivo por todas las instancias, agentes y administraciones sociales y políticas.

Por esta razón, y con el recorrido realizado a lo largo del presente escrito, hemos querido dejar constancia de las distintas políticas de igualdad llevadas a cabo en nuestro país, con la implantación de los diferentes Planes de Igualdad, a nivel estatal, autonómico con el caso concreto de la comunidad Andaluza, y local con los Planes de Igualdad desarrollados por el Ayuntamiento de Sevilla desde el año 2000. La serie de numerosas medidas y actuaciones que se contemplan, en los diferentes Planes de Igualdad expuestos, están dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos, especialmente entre mujeres y hombres, y sobre todo en el fomento de la participación social y política de las mujeres. Si nos hacemos visibles será más fácil reclamar, aportar, exigir lo que es nuestro, es decir, ser defensoras y resilientes ante cualquier amenaza o evidencia clara de discriminación y una apuesta decidida por la promoción social y educativa de la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad del siglo XXI.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AA.VV. (2000). *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- AGUIAR, F.; GARCÍA, I. y PÉREZ M. (Coords) (2001). *La situación social de las mujeres en Andalucía: 1990-2000*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- ALBERDI, I.; ESCARIO, P.; MATAS, N. (2000): *Las mujeres jóvenes en España. Colección Estudios Sociales, nº 4*. Barcelona: Fundación la Caixa.
- CAMPS, V. (2000). *El siglo de las mujeres*. Colección feminismos. Madrid: Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer.
- CRUZ, J. y ZECCHI B. (Eds.) (2004). *La mujer en la España actual. ¿Evolución o involución?* Barcelona: Icaria Editorial.
- DEL VALLE, C. (2003). *Análisis de la situación demográfica y social de la mujer de la provincia de Sevilla: ensayo metodológico mediante la utilización de indicadores de género. Perspectiva actual y de futuro*. Sevilla: Diputación Provincial de Sevilla.
- DEL VALLE, T. (2002). *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid: Narcea.
- DE TORRES RAMIREZ, I. (Coord.) (2005). *Miradas desde la perspectiva de género: Estudios de las mujeres*. Madrid: Narcea.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (2006). *Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad*. Madrid: FEMP.
- FRANCO, P., GUILLÓ, C. y SÁNCHEZ, L. (2006). *Movimiento Asociativo de mujeres y las Políticas Locales de Igualdad*. Madrid: FEMP.
- GIL GALVÁN, M^a R. (2005): *La dialéctica mujer-empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- GIL RUIZ, J. M^a. (1996). *Las políticas de Igualdad en España: avances y retrocesos*. Granada: Universidad de Granada.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (2006). *Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad*. Madrid: FEMP.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (2006). *Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad*. Madrid: FEMP.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1990). *I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1990-1992)*. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Presidencia.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1995). *II Plan de Igualdad de las mujeres. Estrategias para avanzar. (1995-1997)*. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Presidencia.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1988). *I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1993). *II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSTITUTO DE LA MUJER (1997). *III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (1997-2000)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSTITUTO DE LA MUJER (2005). *Guía de recursos y centros de interés para las mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER (2007). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*. Madrid: Instituto de la Mujer.

LlKaDI (2003). *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género: Guía básica*. Sevilla: Unidad de Igualdad de Género – Instituto Andaluz de la Mujer.

MARTÍNEZ QUINTANA, V. (2001). *Estudios y políticas sociales para las mujeres*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia.

MARTÍNEZ GALLEGO, E. M^a y REGUERO CELADA, J. (2004). *Mujer y Empleo: una estrategia para la igualdad*. Granada: Comares.

MARUANI, M., ROGERAT, CH., TORNS, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.

REBOLLO, M^a A. y MERCADO, I. (Coords.) (2004). *Mujer y desarrollo en el siglo XXI. Voces para la igualdad*. Madrid: McGraw-Hill.

SÁNCHEZ LÓPEZ, M^a. B. (2003). *Política comunitaria contra la discriminación de la mujer en el trabajo*. Navarra: Aranzadi.