



MANUAL de **Agentes** de **Igualdad**

Coordinadora: Marisa Román Onsalo

MANUAL de **Agentes** de **Igualdad**



MANUAL de **Agentes** de **Igualdad**

Coordinadora:
Marisa Román Onsalo

Autores/as:
Marisé Quesada Aguayo, Manuel Paz Paz,
Charo Muñoz Girón, M^º José Sánchez-Apellániz García,
M^º Luisa Jiménez Rodrigo, Marisa Román Onsalo, Eva Morilla Sánchez,
Javier Gil Galván, Joaquín Traverso Cortés, Rosario Gil Galván,
Mercedes Sánchez-Apellániz García



Sevilla, 2009

DIPUTACIÓN DE SEVILLA
PRESIDENTE
Fernando Rodríguez Villalobos

DIPUTADA ÁREA DE IGUALDAD Y CIUDADANÍA
Trinidad Argota Castro

VICEPRESIDENTE CASA DE LA PROVINCIA
Carlos Márquez Miranda

DIRECTORA DEL ÁREA
Amanda Copete Andrade

GERENTE CASA DE LA PROVINCIA
Ángela Mendaro Torres

© Textos:
Los autores/as

Edita:
Diputación de Sevilla

Diseño y maquetación:
Torreisabel S.L. Diseño Gráfico

Imprime:
Pinelo talleres gráficos, s.l.

Primera edición:
Octubre 2009

ISBN: 978-84-936848-3-9
Depósito legal: SE-6.216-2009
Reservados todos los derechos.

La consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres constituye un objetivo transversal, que afecta a todas las instituciones públicas y, por ende, a las políticas que éstas emprenden en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Y en ese marco, a lo largo de los últimos años, la Diputación de Sevilla ha realizado una importante contribución a la configuración de esas políticas públicas de igualdad en los municipios de la provincia.

Así, una de las prioridades ha radicado en articular iniciativas que nos acerquen hacia una sociedad más igualitaria, apostando por nuevos enfoques en el día a día, que conduzcan a una situación de igualdad real y de justicia social.

Ahora, el momento actual exige a las administraciones locales dar un paso más, ir hacia nuevos horizontes en los que abordemos de manera integral, desde todos los ámbitos, esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Y en esa empresa no estamos solos. Porque en esa línea de trabajo, la Universidad de Sevilla apuesta también por la igualdad entre mujeres y hombres, e impulsa actualmente Políticas de Igualdad de Oportunidades, comprometidas con la formación y la investigación en el universo de la igualdad de género.

Fruto de estas políticas comunes queremos potenciar ahora, desde el trabajo conjunto entre la Diputación y la Hispalense, una herramienta profesional que consideramos de extrema importancia para el desarrollo de las políticas de igualdad: el Manual de Agente de Igualdad.

En él podéis encontrar una guía útil que contribuye, por una parte, a la construcción del perfil profesional de Agente de Igualdad, y por otra, a elaborar una temática vinculada con esta profesión determinada.

Un trabajo en el que se abordan temas fundamentales relacionados con la discriminación que sufre la mujer en el empleo o en la educación, y que trata otras cuestiones como la conciliación de la vida laboral y familiar, la promoción y protección de la salud, la violencia de género, los indicadores de igualdad, y el lenguaje y la comunicación no sexista, entre otros.

En definitiva, con este material pretendemos avanzar en uno de los retos más importantes de la sociedad en el siglo XXI: la igualdad entre hombres y mujeres. Y en esa tarea, la figura del Agente de Igualdad y las políticas públicas serán de vital importancia.

*Fernando Rodríguez Villalobos
Presidente de la Diputación de Sevilla*

I LA FIGURA DEL/A AGENTE DE IGUALDAD (Charo Muñoz Girón) 17

1. **Introducción** 17
2. **Funciones** 19
3. **Competencias** 20
4. **Ámbitos de actuación** 22
5. **Contextualización** 23
6. **Bibliografía** 25

II DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE SEXO 29

1. **Género y discriminaciones asociadas al hecho de ser mujer (Marisé Quesada Aguayo) 29**
 - 1.1. **Introducción** 29
 - 1.2. **El principio de igualdad** 30
 - a. **Evolución del principio de igualdad: diferencia/diversidad equivalencia humana, principio de la no-discriminación, principio de equidad, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, igualdad de trato, igualdad de resultados, igualdad formal-igualdad real** 30
 - b. **Acciones positivas o medidas afirmativas** 34
 - 1.3. **La perspectiva de género** 35
 - a. **Marco teórico que sustenta a la perspectiva de género** 37
 - b. **La perspectiva de género como criterio de análisis: la transversalidad de género/ el mainstreaming de género o el enfoque integrado de género** 44
 - 1.4. **Discriminaciones asociadas al hecho de ser mujer** 45
 - a. **Ámbito personal: el rol social asignado a las mujeres** 47
 - b. **Ámbito laboral** 53
 - c. **La feminización de la pobreza** 61
2. **Colectivos en situación de especial vulnerabilidad (Charo Muñoz Girón) 65**
 - 2.1. **Minorías étnicas: mujeres gitanas** 65
 - 2.2. **Mujeres con discapacidad** 67
 - 2.3. **Mujeres inmigrantes** 72
3. **Participación de la mujer en ámbitos de poder y decisión (Eva Morilla Sánchez) 78**
 - 3.1. **Participación equilibrada entre mujeres y hombres** 78
 - 3.2. **Participación equilibrada entre mujeres y hombres: medidas de avance** 82
4. **Bibliografía** 83

III COEDUCACIÓN (Charo Muñoz Girón) 89

1. **Introducción** 89
2. **Justificación** 89
3. **¿Qué es la coeducación?** 91

- 4. **¿Qué determina el carácter coeducativo de un proyecto educativo?** 92
- 5. **¿Cómo llevar a la práctica la coeducación en la escuela?** 93
- 6. **Claves para la coeducación** 94
- 7. **Bibliografía** 97

IV EMPLEO 101

- 1. **Igualdad de oportunidades en el mercado laboral** 101
 - 1.1. Desigualdades en el empleo (Eva Morilla Sánchez) 101
 - 1.2. La opción del autoempleo y la creación y consolidación de sus propias empresas (Eva Morilla Sánchez) 104
 - 1.3. Mercado laboral y mujeres en el ámbito rural (Marisa Román Onsalo y Joaquín Traverso Cortés) 108
- 2. **Responsabilidad social corporativa (RSC) o responsabilidad social de la empresa (RSE) (Joaquín Traverso Cortés)** 116
 - 2.1. Orígenes 106
 - 2.2. La Responsabilidad Social Corporativa en España 117
 - 2.3. Concepto de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) 118
 - 2.4. RSE y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 118
- 3. **Gestión de la diversidad (Mercedes Sánchez-Apellániz García)** 122
- 4. **Igualdad en la gestión de los recursos humanos (Manuel Paz Paz)** 126
 - 4.1. Introducción 126
 - 4.2. Situación laboral de la mujer en España 127
 - 4.3. Gestión de Recursos Humanos 132
- 5. **Planes de igualdad (Manuel Paz Paz)** 138
 - 5.1. Introducción 138
 - 5.2. Fases en la implantación de planes de igualdad de oportunidades 142
 - 5.3. Contenidos del plan de igualdad 146
- 6. **Convenios colectivos (Manuel Paz Paz)** 147
 - 6.1. Introducción 147
 - 6.2. Concepto de Convenio Colectivo 148
 - 6.3. Situación actual 149
- 7. **Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Manuel Paz Paz)** 151
 - 7.1. Introducción 151
 - 7.2. Conceptos y definiciones 152
 - 7.3. Efectos 155
 - 7.4. Aplicación práctica 156
- 8. **Orientación laboral (Rosario Gil Galván)** 157
 - 8.1. Introducción 157

- 8.2. Proyecto Profesional y Vital 159
- 8.3. Perfiles de empleabilidad 161
- 9. Bibliografía 165
- V CONCIILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 171**
 - 1. Responsabilidades familiares, tareas domésticas, cuidado y atención de las personas dependientes (Javier Gil Galván) 171
 - 1.1. Introducción 171
 - 1.2. Conciliación vida laboral - vida familiar 172
 - 2. Nuevos modelos de familia (Javier Gil Galván) 182
 - 3. Las empresas y la conciliación (Manuel Paz Paz) 187
 - 3.1. Aspectos Legales y Sociales 187
 - 3.2. Cambio de valores 189
 - 3.3. El tiempo y la productividad 191
 - 3.4. Posibles medidas de conciliación 194
 - 3.5. Certificados EFR 196
 - 4. Bibliografía 198
- VI PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD (M^a Luisa Jiménez Rodrigo) 203**
 - 1. Introducción 203
 - 2. Diferencias en la salud de mujeres y hombres 204
 - 3. Enfermedades que afectan especialmente a mujeres 209
 - 4. Salud sexual y reproductiva 212
 - 5. Personas cuidadoras de personas dependientes 217
 - 6. Bibliografía 220
- VII LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO (Marisé Quesada Aguayo) 225**
 - 1. Introducción 225
 - 2. La violencia basada en el género 227
 - 2.1. Origen de la violencia basada en el género 227
 - 2.2. Tipos de violencia basada en el género 227
 - 2.3. Características de la violencia basada en el género 229
 - 3. La violencia intrafamiliar/de pareja 230
 - 3.1. Rasgos diferenciadores con otros tipos de violencia 231
 - 3.2. Tipos de violencia intrafamiliar/de pareja 323
 - 4. Obstáculos para la comprensión de la violencia intrafamiliar/de pareja y a sus víctimas 235
 - 4.1. Mitos y falsas creencias en torno a la violencia intrafamiliar/de pareja 235
 - 4.2. Mecanismos de la violencia intrafamiliar/de pareja 238

- 5. **Consecuencias para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar/de pareja** 242
 - 6. **Consecuencias de la violencia intrafamiliar /de pareja en la/os hija/os** 244
 - 7. **El maltratador, algunos aspectos a tener en consideración** 247
 - 7.1. Características del maltratador 247
 - 7.2. Estrategias defensivas del maltratador 248
 - 8. **Recomendaciones para una actuación efectiva con mujeres víctimas de violencia basada en género** 248
 - 8.1. Condiciones generales de la entrevista 249
 - 8.2. Habilidades del/ la entrevistador/a 249
 - 8.3. Habilidades formales 249
 - 9. **Recursos para la atención a las víctimas de violencia basada en el género** 250
 - 10. **Bibliografía** 251
- VIII LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA**
(M^º José Sánchez-Apellániz García) 255
- 1. **Lenguaje no sexista** 255
 - 2. **Publicidad y desigualdad** 259
 - 3. **Sexismo en las imágenes** 261
 - 4. **Sexismo en la web** 265
 - 5. **Bibliografía** 268
- IX INDICADORES DE IGUALDAD DE GÉNERO**
(Marisa Román Onsaló y M^º Luisa Jiménez Rodrigo) 271
- 1. **Qué son los indicadores de igualdad de género** 271
 - 2. **Para qué sirven los indicadores de igualdad de género** 271
 - 3. **Cuándo se utilizan los indicadores de igualdad de género** 272
 - 4. **Indicadores según tipo de información y metodología de obtención** 273
 - 5. **Indicadores básicos de género: índices y sistemas de indicadores** 276
 - 6. **Recursos sobre indicadores de género** 280
 - 7. **Bibliografía** 281
- Anexo I. Indicadores de género por materias** 283
- A) *Indicadores de desigualdad en el mercado de trabajo* 283
 - B) *Indicadores de violencia sobre la mujer* 286
 - C) *Indicadores de empoderamiento* 286
 - D) *Indicadores de equidad de género en salud (estado de salud)* 287
 - E) *Indicadores de igualdad de género en la empresa* 289
 - F) *Indicadores psicosociales de mujer y discapacidad* 293
- X EL MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD**
(M^º José Sánchez-Apellániz García) 299

- **1. Introducción** 299
- **2. Conceptos básicos** 300
- **3. El derecho comunitario** 302
 - **3.1.** Actuaciones de la UE a favor de la igualdad 303
- **4. La igualdad en el trabajo** 305
- **5. La legislación española** 307
 - **5.1.** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para La Igualdad efectiva de mujeres y hombres 307
 - **5.2.** Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar 39/1999 de 5 de noviembre 308
- **6. El marco legislativo autonómico** 310
 - **6.1.** El Estatuto de Autonomía de Andalucía 310
 - **6.2.** La Ley 12/2007 de 26 de Noviembre, para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía 310
 - **6.3.** Ley 18/2003, de 29 de Diciembre, de Medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza 312
 - **6.4.** El impacto de género en los presupuestos 312
- **7. La lucha contra la violencia y el maltrato** 313
 - **7.1.** Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género 313
 - **7.2.** Ley de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía 315
- **8. Bibliografía** 316
- **Anexo I. Principales normas y documentos por áreas** 317
-

A black and white close-up photograph of a young man and a young woman. The man is on the left, with curly hair, looking towards the camera with a slight smile. The woman is on the right, with long dark hair, also looking towards the camera and smiling. The background is plain and light-colored.

I. La figura del/a agente de igualdad

Elaborado por: Charo Muñoz Girón

I. La figura del/a agente de igualdad

1 INTRODUCCIÓN

En nuestro país, la situación actual en cuanto a los procesos de construcción del género aunque ha cambiado sustancialmente con respecto a décadas anteriores, no puede considerarse perfecta, ya que queda aún un largo camino hasta conseguir una sociedad igualitaria. Incluso en los países que consideramos más avanzados de la Unión Europea, los logros conseguidos no pueden darse por consolidados por diferentes circunstancias, persistiendo situaciones de desigualdad y la consecuente discriminación, que hacen que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sea aún un objetivo a conseguir.

La aplicación de las normativas y recomendaciones sobre Igualdad de Oportunidades de Organizaciones e Instituciones Internacionales y Nacionales (Organización de Naciones Unidas, Unión Europea, los estados miembros de la Unión Europea y los distintos territorios locales) y las numerosas actuaciones llevadas a cabo para incorporar transversalmente las estrategias de igualdad de género en todas las políticas globales, en todos los niveles y etapas, y con la condición imprescindible de que dicha transversalidad sea eje prioritario, justifican cada día más la necesidad de contar con profesionales especialistas en la materia, que diseñen, ejecuten, y evalúen intervenciones de este tenor en diferentes ámbitos y escenarios.

En nuestro país, la figura del/la Agente por la Igualdad aparece en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales con el código SSC_3 Promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La cualificación profesional está en este momento en proceso de contraste externo. El perfil correspondiente es el de un/a Profesional técnico/a cualificado/a de rango universitario diplomado/a o licenciado/a preferiblemente en disciplinas relacionadas con las Ciencias Sociales. De hecho, la gran mayoría de las ofertas de empleo, especialmente en el ámbito de las Administraciones Públicas, exigen como requisito la diplomatura o licenciatura en disciplinas sociales o humanísticas.

En los países de la Unión Europea en los que las Políticas de Igualdad tienen un largo recorrido, existen distintas figuras profesionales relacionadas con estas acciones, aunque el perfil profesional de éstas presenta matices diferenciadores en su contenido e incluso denominaciones diferentes (Fernández y Aramburu-Zabala, 2001).

- Francia: Conseiller/e d'égalité y Responsables en égalité
- Alemania: Gleichstellungsberate/r
Gleichstellungsbeauftragte/r
- Reino Unido: Equal Opportunity Officers
Equal Opportunity Advisers
- Países Bajos: Emanciepatiewerker

En España existen dos figuras profesionales especialistas en el campo de la Igualdad, incluidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones española (CNO):¹

- las/os Agentes de Igualdad de Oportunidades
- las/os Promotoras/es de Igualdad.

Distintos análisis, estudios y propuestas han intentado definir y concretar el perfil profesional de ambas ocupaciones. Ambos perfiles profesionales presentan diferencias significativas, correspondiendo a la figura del/la Agente de Igualdad de Oportunidades básicamente las funciones asociadas a profesionales con formación universitaria - análisis, diseño, planificación de actuaciones y evaluación - mientras que las/os Promotoras/es de Igualdad (profesionales con formación no universitaria) centran sus funciones en las áreas de animación, sensibilización y desarrollo de actividades de atención directa a las/os usuarias/os.

En la actualidad, es la figura del/la Agente de Igualdad la que se está consolidando en el mapa laboral de la Igualdad de Oportunidades. En numerosas Comunidades Autónomas de nuestro país, dicha figura aparece cada vez con más fuerza, definiéndose claramente su perfil profesional, sus contenidos de trabajo, los requisitos académicos para acceder al puesto (diplomatura o licenciatura en disciplinas sociales), etc.

Las Administraciones Autonómicas, Provinciales (Diputaciones), Locales (Ayuntamientos, Mancomunidades, etc.), así como las Sociedades Locales de Desarrollo, son los principales espacios en los que se está definiendo y concretando la figura profesional del/la Agente de Igualdad. De hecho, son estos ámbitos los que están ofertando la mayoría de los puestos de trabajo para esta cualificación.

Aún así, consideramos que lenta pero progresivamente se está normalizando la presencia de profesionales con alta cualificación en materia de género e igualdad de oportunidades en numerosos campos profesionales, de ámbito público y privado, que tengan capacidad de trabajar con la nueva metodología de enfoque integrado de género en su propia disciplina: recursos humanos, empleo, educación, hacienda, medio ambiente, salud, etc.

Por último, incidir en la presencia cada vez más importante de la figura profesional del/la Agente de Igualdad como promotora de la igualdad real entre hombres y mujeres, y no con otras denominaciones ni otros contenidos, especialmente en el sector público: en Comunidades Autónomas como el País Vasco, Asturias, Andalucía, Extremadura, Castilla la Mancha, Ceuta, Galicia, Cataluña, Valencia, y especialmente desde las Diputaciones provinciales se está fomentando la contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades, o colaboración con la Administración Autonómica correspondiente o los entes municipales a tal fin. En este sentido, las

¹ Agente Igualdad Oportunidades, en general, con código de ocupación 29390018.

• Agente Igualdad Oportunidades / Mujer, con código de ocupación 29390027.

• Promotor Igualdad de Oportunidades, en general, con código de ocupación 35390015.

• Promotor Igualdad Oportunidades para la mujer, con código de ocupación 35390024.

Diputaciones están desempeñando un papel importante en cuanto a homogeneización de perfiles profesionales.

2 FUNCIONES

El proceso de determinación del perfil profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades, como reciente figura profesional, requiere un análisis pormenorizado de aquellas funciones y tareas que desempeñan diferentes profesionales desde diversos puestos públicos y privados en áreas referidas, prioritariamente, al desarrollo de programas, la prestación de servicios y la elaboración de actuaciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Se entiende por ocupación el conjunto de tareas que realiza una persona aplicando unas técnicas, normas y medios específicos de una actividad independiente de la entidad concreta en donde se ejerza (INEM, 1970). Al mismo tiempo, este concepto se completa teniendo en cuenta el puesto de trabajo concreto donde desarrolla su actividad laboral, que se diferencia de la ocupación en la particularidad que le imprime cada institución, entidad o administración. Ello requiere una considerable flexibilidad y contextualización.

En líneas generales, las funciones que en la práctica se demandan de un/a Agente de Igualdad (AI) se pueden resumir en las siguientes:

- Asesorar e informar sobre medidas de acción positiva, en materia de iniciativas y legislación sobre Igualdad de Oportunidades.
- Analizar, investigar y diagnosticar la realidad del contexto en relación a las posibles desigualdades de género.
- Diseñar, dirigir, coordinar, dinamizar, implementar y evaluar programas, proyectos, acciones, planes, programas, proyectos y estrategias para promover la igualdad de oportunidades, haciendo efectiva la implantación de las Políticas de Igualdad desde el Enfoque Integrado de Género y favoreciendo la participación equilibrada de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.²
- Implantar la transversalidad con otras áreas/equipos técnicos de forma coordinada.
- Asesorar para prevenir y corregir situaciones de desventaja o exclusión de las mujeres.
- Impulsar y promover campañas y acciones de sensibilización que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas dentro de la comunidad.
- Elaborar/difundir protocolos de actuación ante violencia de género, lenguaje sexista, etc.
- Actuar como mediador/a en asuntos referentes a la Igualdad de Oportunidades.

² Planes de Igualdad, protocolos y métodos de actuación y coordinación, violencia de género, lenguaje sexistas, coeducación, etc.

- Coordinar centros, programas, servicios y recursos destinados a la atención de la mujer.
- Realizar actividades de formación, animación y sensibilización.
- Diseñar materiales informativos de promoción de la igualdad de género.

Todas estas funciones se articulan en distintos niveles operativos:

- **A nivel individual**, respondiendo a las tareas concretas asignadas según las peculiaridades de cada puesto y de cada entidad contratante.
- **A nivel de equipo**, aspecto éste primordial para la consecución de los objetivos cuando se plantea trabajar la transversalidad de género en diferentes áreas y escenarios profesionales. Es cierto que la composición de los equipos de trabajo no son homogéneos en cuanto a su composición, pero a pesar de ello, la coordinación y el trabajo interdisciplinar se hace necesario para conseguir los objetivos.
- **A nivel colectivo**, en un doble sentido: ya que su actuación inmediata se dirige a una amplia población con la que hay que interactuar constantemente (jóvenes, movimiento asociativo, mujeres mayores, etc), pero al mismo tiempo, interactuando con Instituciones, ONGs, Administraciones de distinto rango, de las que obtienen los recursos que ofrecerán en su ámbito de actuación concreto.

3 COMPETENCIAS

Otro elemento básico en la configuración del perfil profesional del AI es la determinación de las competencias personales y profesionales. El término competencias engloba “el conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes que tienen como finalidad la realización de roles, funciones, tareas y actividades delimitadas y vinculadas con una profesión determinada” (Jato y Varcarce, 2003).

En cuanto a las competencias valoradas para la figura del/la Agente de Igualdad, se clasifican según las áreas de referencia:

Conocimientos: saber sobre

- Contenidos teóricos de Género e Igualdad de Oportunidades.
- Políticas de igualdad de oportunidades mundiales, europeas, estatales, autonómicas y locales.
- Estrategia de actuación: El enfoque integrado de género como nueva metodología de trabajo.
- Instituciones, organizaciones, entidades públicas y asociaciones de atención a la igualdad de oportunidades relacionadas con su ámbito de trabajo.

Habilidades - competencias: Saber hacer

- Competencia técnica y metodológica:
 - Análisis y diagnóstico de la realidad desde la perspectiva de género.
 - Diseñar, implantar y evaluar planes de igualdad y acciones positivas coordinando los distintos organismos y agentes implicados.
 - Ofrecer asesoramiento y apoyo técnico especializado en materia de igualdad.
 - Animar y promover campañas y acciones de sensibilización que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas.
 - Coordinar centros, programas, servicios y recursos destinados a la atención de la mujer.
 - Realizar actividades de formación, animación y sensibilización.
 - Diseñar materiales informativos de promoción de la igualdad de género.
- Competencia personal y social en la interacción con personas, grupos e instituciones:
 - Capacidad de empatía y comunicación.
 - Capacidad para la negociación, conciliación.
 - Capacidad de trabajo en equipo, dinámica de grupos.
 - Capacidad de resolución de problemas.
- Competencia participativa:
 - Capacidad de decisión.
 - Capacidad de coordinación.

Actitudes: Saber ser - estar

- De sensibilización, compromiso y convicción con la igualdad de oportunidades.
- De responsabilidad, control y estabilidad.
- Empatía y receptividad.
- Iniciativa emprendedora y creativa.

Remitiéndonos a los requisitos que con mayor frecuencia se solicitan en las cada vez más numerosas convocatorias oficiales de plazas, el/la Agente de Igualdad de Oportunidades deberá estar en posesión de una titulación universitaria, licenciatura o diplomatura, preferentemente en disciplinas sociales o humanísticas, a veces jurídicas (Pedagogía, Psicopedagogía, Psicología, Trabajo Social...) y con formación de postgrado relacionada con la Igualdad de Género. Con este bagaje será necesario utilizar distintos métodos, técnicas e instrumentos para concretar aquellas características y requisitos que deberá reunir la figura del/la Agente de Igualdad para consolidarse definitivamente como una nueva figura profesional con un campo de

actividad propio, claro y delimitado. Siguiendo la clasificación planteada por Bunk (1994), los contenidos de las competencias se clasifican en referencia a los siguientes grupos:

Competencia técnica: conocimiento y ejecución de las actividades y los contenidos de un determinado ámbito de trabajo y las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para ello. Por ejemplo, conocimiento de las diversas metodologías de diseño, planificación, evaluación, destrezas de comunicación, etc.

Competencia metodológica: responder a cualquier actividad encomendada aplicando el procedimiento correcto en cada caso y saber reaccionar ante cualquier imprevisto, así como tener la suficiente capacidad de buscar soluciones y transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas del trabajo. Se refiere a la flexibilidad. Por ejemplo, competencia para planificar y diseñar actividades, proyectos o recursos según los grupos específicos de destinatarios/as o según las demandas de la propia empresa, modificación de un proyecto, etc.

Competencia social, para saber trabajar en equipo y colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva. Para ello es necesario mostrar un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal: nivel de habilidades sociales. Por ejemplo, capacidad para transmitir motivación para el trabajo en grupo, capacidad de empatía con los usuarios/as, etc.

Competencia participativa para saber participar en la organización de su puesto de trabajo y de su entorno laboral, ser capaz de organizar, decidir y asumir responsabilidades. Hace referencia a la participación y las formas de organización. Por ejemplo, capacidad de decisión, capacidad de coordinación, etc.

Para desarrollar satisfactoriamente las diversas funciones encomendadas el/la Agente de Igualdad tendrá que conocer la legislación vigente en materia de Género e Igualdad de Oportunidades, conocer suficientemente todos los recursos disponibles (programas europeos, nacionales, autonómico, provinciales; subvenciones públicas y privadas...), manejar metodologías de investigación cualitativa y cuantitativa, técnicas de dinámicas grupales, técnicas de animación, de diseño y planificación, técnicas de redacción de proyectos, técnicas de evaluación, de observación y de entrevista. Así mismo, debe desenvolverse con cierto nivel en el uso de las TIC, equipo informático, teléfono, fax, etc.

4 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

A grandes rasgos, tres son los ámbitos dónde el/la Agente de Igualdad puede desarrollar su actividad laboral:

- **El ámbito Público,** a diferentes niveles: Administraciones o Instituciones

Públicas europeas, estatales, autonómicas, provinciales o locales que prestan servicios a la comunidad, y en diversos entornos desde los que se ofrecen servicios a la comunidad: Ministerios, Consejerías, Delegaciones, Concejalías, Centros Municipales de Igualdad, Servicios Sociales, Salud, Educación, Redes de atención a mujeres, Agencias de Desarrollo Local.

- **El ámbito privado:** Empresas en general, Organizaciones empresariales (Confederaciones de empresarios/as) ³.
- **Otras Entidades:** Organizaciones políticas o sindicales, ONGs, Fundaciones, Medios de comunicación, Universidades, Sociedades de Desarrollo, Centros de Formación, información y promoción laboral, Asociaciones y agrupaciones sociales, culturales, profesionales...

5 CONTEXTUALIZACIÓN

En resumen, abordando las expectativas de futuro desde una óptica positiva, podemos concluir que en la actualidad, los escenarios profesionales de las/os Agentes de Igualdad se sitúan prioritariamente en aquellos espacios más próximos a las necesidades de la ciudadanía estrechamente vinculados a las Administraciones Públicas (Administraciones Autonómicas, Diputaciones, Ayuntamientos, Mancomunidades), muy concretamente en Servicios específicos de Igualdad: Centros de Información a la Mujer, Puntos de Igualdad Municipal, Áreas o Departamentos de Igualdad o Mujer y Agencias de Desarrollo Local. Son esos los espacios donde se concretan los derechos, las posibilidades y las capacidades de acción colectiva, y por lo tanto se manifiestan como canales de intervención en pro de la Igualdad de oportunidades. Sin embargo, si enfocamos esta figura profesional con perspectiva de futuro, quizá la gran oportunidad de empleo se sitúe en otros espacios: la Universidad por su labor estratégica de formación de pensamiento, de cultura; los medios de comunicación como promotores de modelos y de corrientes de opinión, serán decisivos a la hora de erradicar toda una estructura social discriminatoria, promoviendo el cambio hacia valores de igualdad, tolerancia y respeto.

En el mundo de la empresa privada, uno de los ámbitos más discriminatorios por cuestiones relacionadas con el género, se hará cada vez más necesario el equilibrio en las relaciones entre mujeres y hombres y la consecución de una igualdad efectiva y real, que con fecha de obligado cumplimiento marca nuestra legislación.

Todos ellos representan espacios de desarrollo profesional futuro para esta figura profesional incipiente. Dentro de estos escenarios profesionales, el objeto de intervención de las/os Agentes de Igualdad se sitúa, consecuentemente, en los marcos organizativos y metodológicos y de planificación de las instituciones y organismos tanto públicos como privados, e implicarán una amplia variedad de áreas, tales como:

³ Ley 3/2007 para la Igualdad de Oportunidades (insta a las empresas de más de 250 trabajadores/as a elaborar un Plan de Igualdad. Subvención del Ministerio de Igualdad para elaboración de Planes de Igualdad en empresas (2008).

la educación, la orientación e inserción laboral, inmigración, familia, la violencia y exclusión social, la salud y el medio ambiente y la participación social, pero al mismo tiempo, requerirán una alta especialización y cualificación profesional que acabe con la falta de profesionalidad y el intrusismo actual.

En los últimos años ha habido un elemento decisivo en el desarrollo de la figura profesional del/la Agente de Igualdad: los numerosos proyectos realizados en nuestro país al calor de las **Iniciativas comunitarias EQUAL**. En muchas ocasiones, han sido estas iniciativas las que han generado una mayor contratación de expertos/as en Igualdad de Oportunidades y al mismo tiempo, las que han contribuido a definir la figura profesional y sus contenidos.

En el Primer Congreso Europeo organizado por la Universidad Jaume I de Castellón sobre "Perfiles profesionales y estudios para la igualdad entre mujeres y hombres" se analizaron y pusieron de manifiesto las aportaciones que vienen realizando a los estudios de género y la igualdad las mujeres jóvenes que han crecido como ciudadanas europeas. También se reflexionó sobre la contribución de las iniciativas comunitarias al desarrollo de estudios para la formación de Agentes de Igualdad en España, en tanto que instrumentos facilitadores de la implementación de las políticas de igualdad y de la transversalidad de género. Se analizaron al mismo tiempo aquellas profesiones similares que han sido creadas en el mismo contexto y con idéntico fin en otros países de la Unión, teniendo como horizonte de referencia el proceso de Bolonia y la fecha clave del 2010 que puede suponer bien la consolidación de lo creado, bien la aparición de nuevas propuestas que hayan sido evaluadas como instrumentos eficaces y eficientes para aplicar políticas y estrategias que posibiliten que la igualdad entre mujeres y hombres llegue a ser una posibilidad efectiva en Europa.

En España -pionera en la formación de agentes de igualdad- se han articulado importantes iniciativas legislativas y estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres -a nivel estatal, autonómico y local- que necesariamente tendrán que contar con personas formadas en género capaces de comprender y aplicar las nuevas medidas de manera integral, desde un enfoque acorde con los fines de la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género y de la Ley Orgánica de Promoción de la Igualdad.

Además, la Unión Europea promueve medidas de mainstreaming o transversalidad de género en todas las políticas generales, por lo que la necesidad de personal formado en género es extensiva a todos los ámbitos sociales (económico, cultural, político, educativo, medioambiental...) y a todos los países miembros de la Unión Europea.

Como se ha reflejado en los apartados anteriores, en España el perfil profesional más extendido en el ámbito de la igualdad para las mujeres es el de Agente de Igualdad, cuya titulación, si bien es cierto que puede obtenerse a través de diferentes cursos de postgrado impartidos por universidades españolas que se han

convertido en pioneras en el ámbito europeo en el desarrollo formativo de este perfil profesional, no es menos cierto que existen multiplicidad de ofertas de formación no reglada que certifica una formación que puede pasar de las 20 a las 1.500 horas.

Ello hace que sea necesario ordenar y reglamentar la formación, estableciendo categorías y niveles y acordando temarios comunes, tiempos mínimos, prácticas imprescindibles, etc. que permitan garantizar una formación similar y ajustada a las necesidades de cada perfil profesional y/o laboral cualquiera que sea el organismo que lo imparta y, en caso de las universidades, que esté ajustado a los criterios de Bolonia.

Por todo ello, en este manual se analizará cuál es el contexto en el que deben enmarcarse los contenidos formativos para Agentes de Igualdad, teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral de acuerdo con las nuevas políticas y estrategias de igualdad en España y Europa. Así mismo, es importante conocer las experiencias de buenas prácticas y las expectativas de futuro por parte de profesionales, de responsables políticas/os, de Instituciones y de la propia ciudadanía.

A modo de resumen, una propuesta de futuro pasa por un análisis profundo de la situación actual, estudio de demandas laborales y una elaboración de propuestas hacia la armonización europea de los perfiles profesionales para la igualdad de oportunidades.



6 BIBLIOGRAFÍA

- Bunk, G. P. (1994): La transmisión de las competencias en al formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional. 1, 8-14. Consejo de Europa (2001).
- Consejo de Europa (1999): Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, p. 26
- Fernández, J. y Aramburu-Zabala, L. (2001): Formación profesional para especialistas en el área de la igualdad de oportunidades para las mujeres. Revista Europea de Formación Profesional. 23, 73-79.
- Fondo de Formación y gabinete de Formación y empleo del I.A.M; con la colaboración de las centrales sindicales C.O.A.N. y U.G.T. Agentes para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres. Ed. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Jato, E. y Valcarce, M. (2003): A/O Axente de Igualdade de oportunidades: ámbitos de actuación e competencias profesionais. En E. Jato y L. Iglesias (Coord.). Xénero e Educación Social. Laiovento. Santiago: 79-97.
- Levy -Leboyer, C. (2001): Gestión de las Competencias. Barcelona. Ed. Gestión 2000.

Páginas Web:

<http://www.migualdad.es>
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>
<http://www.kideitu.euskadi.net>
<http://www.igualdaddegenero.navarra.es>
<http://www.redfeminista.org>
<http://www.masterkas.com>

A black and white close-up portrait of a woman with her hair in braids. She is looking slightly to the left with a gentle smile. The lighting is soft, highlighting her features. The text is overlaid on the left side of the image.

II. Discriminación por razón de sexo

Elaborado por: Marisé Quesada Aguayo, Charo Muñoz Girón, Eva Morilla Sánchez

II. Discriminación por razón de sexo

1 GÉNERO Y DISCRIMINACIONES ASOCIADAS AL HECHO DE SER MUJER (Marisé Quesada Aguayo)

1.1. Introducción

Sin los estudios feministas en general, iniciados a mediados S. XVIII, y los de los años setenta del S.XX en particular, no estaríamos hablando ni de género ni mucho menos de la figura del/a agente de igualdad.

Gracias a todas las feministas que han luchado y siguen luchando por los derechos legales, políticos, económicos, familiares, sociales, etc. de las mujeres; hoy, podemos adentrarnos en nuevos contenidos que nos proporcionan explicaciones y sacan a la luz el por qué ser mujer ha sido y es, motivo de discriminación en este mundo.

La palabra *feminista* solo mencionarla, parece crear repulsión, sin embargo; si no hubiera sido por todas las feministas y cada vez más por hombres que se unen a nuestra causa, nada de los avances que las mujeres han alcanzado en nuestra sociedad hubiera sido posible.

Existen diferentes clases de feminismo, y entre ninguno de ellos se encuentra la filosofía de la superioridad de la mujer sobre el hombre. Esta idea, es uno de los múltiples mitos prejuiciosos que desde las creencias machistas se tienen a priori para rechazar cualquier información, idea, actuación, etc. que provengan de un marco conceptual feminista.

La mayoría de las personas que se consideran feministas se desenvuelven en el marco del feminismo de la igualdad. Este enfoque defiende la lucha por la igualdad de derechos y deberes entre mujeres y hombres, pero no por ello, comparte la idea de que las mujeres son iguales a los hombres; sino todo lo contrario, defienden las diferencias, la diversidad y que estas se han de tomar en cuenta.

Para que este enfoque feminista se haga realidad tanto en los ámbitos privados como públicos de las mujeres, se necesita una estrategia de funcionamiento a la que se ha llamado: *la perspectiva de género*, que se encargará de visibilizar las desigualdades, de evaluarlas, valorarlas, de promover acciones que ayuden a combatirlas, etc. y todo ello desde un análisis previo que tomará en cuenta las diferencias entre las mujeres y los hombres.

La incorporación de la perspectiva de género fue establecida como estrategia mundial de fundamental importancia para el fomento de la igualdad de los sexos en la Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial de Las Naciones Unidas sobre la Mujer, en 1995, y las conclusiones convenidas del Consejo Económico y Social señalaban los principios generales básicos con esa finalidad (1997/2). En Junio de 2000 se reforzó el mandato relativo a la incorporación de esa perspectiva

dentro de las Naciones Unidas, con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que tendría que ser alcanzado para el 2015, comprometiéndose a lograr la igualdad de hombres y mujeres y la potenciación de la mujer, e incluyendo indicadores y metas concretas en relación con la educación de las niñas y la mortalidad materna. Al mismo tiempo, los ODM prevén un seguimiento de los avances en la capacidad de las mujeres para participar en las actividades económicas y en la toma de decisiones públicas, en un plano de igualdad con los hombres. Más tarde, en Julio 2001, se realizó la recomendación de un examen quincenal de la aplicación de las conclusiones convenidas 1997/2.

“En las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social se define la incorporación de la perspectiva de género como: “...el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”. La incorporación de la perspectiva de género supone reflejar las percepciones, la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres, así como de los hombres, en la formulación de políticas, la planificación y la adopción de decisiones...para ello es necesario prestar atención explícita y sistemática a las perspectivas que tienen en cuenta las diferencias entre el hombre y la mujer en todos los sectores de la labor de las Naciones Unidas...” (Naciones Unidas, 2002).

1.2. El principio de igualdad

a. Evolución del principio de igualdad

El hecho universal de la humanidad que más ha afectado a nuestra evolución, ha sido y sigue siendo: *la desigualdad*. Es por ello, que la lucha por la igualdad se ha configurado a lo largo de historia de la humanidad, como el impulsor del cambio.

Desde la Revolución Francesa, la reivindicación de la Igualdad entre sexos, ha sido una constante entre las voces de muchas mujeres que han ido demandando su condición de ciudadanía equiparable a la que “naturalmente” se había otorgado a la otra parte de la sociedad, a los hombres.

Desde entonces y sobre todo a lo largo del siglo XX, el reconocimiento como ciudadanas individuales, con capacidad de votar, de presentarse a cargos públicos, de acceder a un empleo remunerado, de ser consideradas capacitadas para ser propietarias y administrar sus pertenencias; es decir, “el derecho propio de las mujeres a existir y a controlar sus vidas”, todavía hoy, se encuentra con fuertes resistencias.

Para alcanzar la efectiva plena equiparación de derechos y condiciones de las mujeres y de los hombres, se necesita asentar el principio de igualdad como

valor central de las sociedades democráticas, asumiendo el reto de superar el desequilibrio entre las situaciones de mujeres y hombres desde la corresponsabilidad y la equidad.

Actualmente, uno de los pilares básicos de los Estados Democráticos modernos, es el principio de igualdad. Su planteamiento y alcance imbuye el campo de la Filosofía, Economía, Política y Derecho; de esta forma, se configura el principio de igualdad como ideal de toda organización social.

- **Principio de igualdad entre mujeres y hombres** (Fig. 2): “Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres” (Comisión Europea, 1998).

El principio de igualdad toma en consideración e incluye los siguiente conceptos: (Fig.1 y 2)

1. “...La aceptación de la **diferencia/diversidad** como una condición de lo real supone, por una parte, que el ideal de igualdad como imperativo universal que nos hace a todas y todos formal y abstractamente iguales ha quedado, al menos en la filosofía política, a un lado; supone el reconocimiento y la aceptación de la diferencia/diversidad en cuanto a construcciones biológicas, culturales y en el plano de las necesidades e intereses, en este caso, las de género, de mujeres y hombres, o aun en el propio colectivo de mujeres. Pero, por otra parte, nos obliga a estar atentas y atentos a las variadas interpretaciones que se pueden originar desde ese supuesto, ya que pudiese ocurrir que aun con la aceptación de la validez de la diferencia/diversidad, el patrón masculino puede mantener su condición dominante y representar el paradigma al cual hay que igualar...” (García Prince, 2008).

“...Tenemos una base común de iguales...pero evidentemente la identidad de las personas está dada por sus diferencias y son precisamente estas las que tienen que ser tuteladas, respetadas y garantizadas en obsequio al principio de igualdad. Resumiendo, diferencia no es el opuesto a igualdad, y menos puede considerarse que se contraponen. Lo que sí es necesario precisar es que, ignorar una diferencia relevante, como la que existe entre las mujeres y los hombres, lleva a construir una discriminación que viola el principio de igualdad...” (García Prince, 2008).

2. **Equivalencia humana:** mujeres y hombres son iguales en el sentido de que son humanamente equivalentes o equipolentes, es decir de igual valor humano.

3. Según la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, la definición de la “**discriminación contra la mujer**” denotará: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del

hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Discriminación: “Situación de marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en un momento dado y en una determinada sociedad, que incide negativamente sobre la situación social de determinados colectivos de sujetos (...); la discriminación por razón de sexo, como de raza u origen social, se encontrarían incluidas...” (Pérez del Río, 1999).

Tipos de discriminación:

El artículo 6 de la **LOIE** (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) recoge la definición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo:

Discriminación Directa por Razón de Sexo: “situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.”

Discriminación Indirecta por Razón de Sexo: “situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”

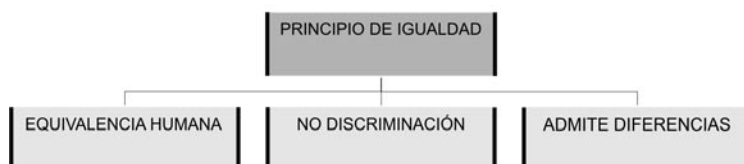


Fig. 1. Elaboración propia

4. El principio de la equidad: Tiene como finalidad conseguir la igualdad real. La equidad se hace posible cuando el trato que se da a las personas está basado en la consideración justa de las necesidades e intereses impuestos por la diferencia, de manera que ese trato justo permita lograr que la igualdad de derecho o de jure (la formal) se haga real, se exprese en los hechos, aun cuando las personas presenten diferencias. Por eso la equidad supone trato diferencial a favor de quienes están en desventaja. Por tanto, la equidad es la resultante del trato diferenciado. La cercanía entre estos términos, es lo que ha permitido hablar de trato equitativo para significar el trato justo.

“...Esta equidad que se logra gracias al trato justo, de acuerdo con las necesidades e intereses diferentes, exige la aplicación de acciones deliberadas que corrijan las desventajas y eliminen las desigualdades originadas en diferencias, sean estas diferencias de género, de edad, de origen étnico o por cualquier otro

factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en hombres y mujeres...” (García Prince, 2008).

5. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. (Comisión Europea, 1998)

“...Resultaba evidente que la igualdad de oportunidades no garantizaba la igualdad de resultados. La igualdad de oportunidades resulta hoy por hoy un concepto incompleto para garantizar la igualdad sustantiva, pues sólo supone la equiparación de las condiciones de partida, para que cada persona tenga la opción o posibilidad de acceder por sí mismo/a a la garantía de los derechos que establece la ley. La igualdad de oportunidades es principalmente igualdad en el acceso al inicio del proceso que supone el pleno ejercicio del derecho o la garantía...” (García Prince, 2008).

6. Igualdad de trato: La LOIE (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) introduce en nuestra legislación una serie de conceptos en el Título I, relativo al principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. Recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en su artículo 3:

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

“...Recibir igualdad de trato se refiere a que las diferencias desventajosas sean consideradas en su justo peso, sean solventadas con trato diferencial hacia esos grupos o personas, para que éstas lleguen a los mismos resultados, en términos de ejercer el derecho en forma igualitaria. Y es así como la igualdad de trato admite trato diferencial, de acuerdo con las desventajas para desactivarlas. Las medidas de acción positiva, o medidas afirmativas o la discriminación inversa son los instrumentos que permiten instrumentar el trato diferencial, ya que son las que permiten eliminar las desventajas...” (García Prince, 2008).

7. Igualdad de resultados: Tiene como objetivo final, que todas y todos puedan ejercer sus derechos sin discriminaciones, y con oportunidades y trato que favorezca tal ejercicio.

8. Igualdad Formal Significa la prohibición normativa de discriminar a alguien en razón de cualquier rasgo característico.

9. Igualdad Real Requiere la interposición de las medidas necesarias para que la Igualdad sea efectiva, removiendo los obstáculos tanto culturales como de cualquier otro tipo que entorpezcan su consecución.

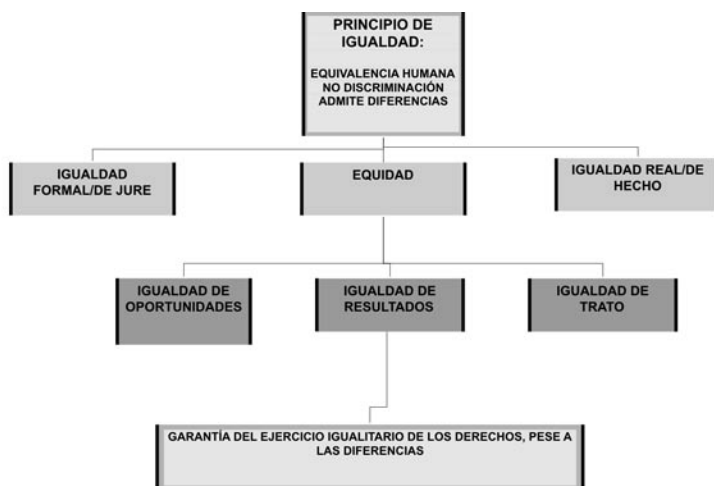


Fig. 2. Elaboración propia

b. Acciones Positivas o Medidas Afirmativas

La base legal de las Acciones Positivas en el ordenamiento jurídico Español, emana directamente de la Constitución Española, en su Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, 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”.

La Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, que supuso un gran avance en la universalización de la Igualdad de derechos para las mujeres (económicos, laborales, políticos, sociales y civiles), incluye en su artículo 4 la definición de **acciones positivas** como:

“1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.”

Para ser eficaz, la acción positiva debe contener los siguientes objetivos: (Fig. 3)

1. Eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, tanto a nivel legal/ de normas como a nivel de costumbres/social.

2. Compensar los efectos de la discriminación histórica padecida por las mujeres.
3. Fomentar la participación de las mujeres en ámbitos de los que hasta ahora ha sido excluida.

La consecución de estos objetivos exige que las acciones positivas se articulen en dos niveles:

a) *Medidas de acción positiva*: Son actuaciones puntuales cuya finalidad es la eliminación a corto plazo de algún obstáculo concreto., por ej: la discriminación positiva o inversa.

“...La discriminación positiva, consiste en afectar a la igualdad para conseguir la igualdad real. En muchos países de Europa existen las discriminaciones inversas, se dan en materia de contratación y acceso a la función pública cuando la mujer está infra-representada en un escalafón. Se da esa preferencia, a igualdad de méritos, si hay menos del 50% de representación femenina. Ya en España vemos que el único supuesto existente de discriminación, hoy en día, son las cuotas que se refieren a minusválidos. Sin embargo, debemos hacernos oír y solicitar el establecimiento de medidas de fomento laboral para las mujeres ya que éstas son las perjudicadas en el acceso al empleo...” (DIDO Equal Jerez, 2006).

b) *Programas de acción positiva*: Son actuaciones complejas cuya finalidad es conseguir, a medio y largo plazo la igualdad real entre hombres y mujeres en un marco específico.



Fig. 3 Elaboración propia

1.3. La perspectiva de género

“... Aunque no constituye una categoría cerrada, sino en pleno desarrollo, la perspectiva de género favorece el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar la situación de las personas. Se trata así de crear nuevas construcciones de sentido para que hombres y mujeres visualicen su masculinidad y su femineidad a través de vínculos no jerarquizados ni discriminatorios.

...La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la vida, lo único definitorio es la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital..." (Gamba S, 2001).

La **perspectiva de género** sería, pues, "el modelo teórico que visibiliza las relaciones entre mujeres y hombres, mostrando la situación y posición de cada cual en todos los ámbitos y esferas de la vida. Es considerado como marco explicativo de la realidad, que nos ayuda a mostrar los factores de discriminación que afectan a la vida de las mujeres".

La Perspectiva de Género es una mirada analítica dirigida a la acción institucional, política, profesional y civil, que permite, por lo tanto, enfocar, analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres; sus semejanzas y sus diferencias, desde el análisis del sistema patriarcal. Esta perspectiva analiza las posibilidades vitales de unas y de otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros y también los conflictos institucionales y cotidianos a los que se enfrentan, y como lo hacen.

En consecuencia, el enfoque de género o perspectiva de género:

A. Nos acercaría a la realidad desde la toma de conciencia del punto donde se mira.

B. Visibiliza las limitaciones a las que están sometidas mujeres y hombres por las relaciones de poder y los roles de género.

C. La perspectiva de género nos proporciona un análisis de la realidad que facilita la visibilización de la situación y posición de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, ya sean públicas o privadas.

D. Visibiliza las aportaciones y realidades de las mujeres.

E. Nos ayuda a tomar decisiones ajustadas a las necesidades de mujeres y hombres para poder avanzar hacia la igualdad.

F. Evita el espejismo de la igualdad que hace que se generalice a todos los ámbitos de la realidad algunas tendencias de cambio como sería el caso de los gobiernos paritarios, imponiéndose la visión que las mujeres están en todas partes y la igualdad ya está conseguida. Solo el análisis de género desvela la falsedad de

estas afirmaciones.

a. Marco teórico que sustenta la perspectiva de género

El androcentrismo

“Cuando el hombre es el modelo de ser humano, todas las instituciones creadas socialmente responden solamente a las necesidades sentidas por el varón, o, cuando mucho, a las necesidades que el varón cree que tienen las mujeres.

Cuando el hombre es sentido como representante de la humanidad toda, todos los estudios, análisis, investigaciones, narraciones y propuestas se enfocan desde la perspectiva masculina, pero esta no es sentida como una perspectiva masculina sino como una no perspectiva, como un hecho totalmente objetivo, universal, imparcial” (Alda Facio, 1999).

El androcentrismo, es el reflejar del mundo en masculino, el atribuirse el hombre la representación de toda la humanidad. El androcentrismo es considerar al hombre como medida de todas las cosas. Así, se ha producido la distorsión de la realidad, se ha deformado la ciencia y consecuentemente ha conllevado graves perjuicios para la vida en general y de las mujeres, en particular.

Tomar al hombre como medida de todas las cosas en este mundo, ha hecho que en la historia de la humanidad, por ejemplo, se hablara de Renacimiento cultural y social cuando en realidad era un renacer sólo para los varones que pudieron mejorar las posibilidades de educación. Sin embargo, ese renacimiento fue paralelamente un momento oscuro para las mujeres que vieron cómo se las impedía acceder a las universidades recién creadas; mientras que, durante la Edad Media tenían acceso al conocimiento y eran cirujanas, curanderas, parteras, conocían la ciencia química, las propiedades medicinales de las plantas, etc.

“...Enfocar un estudio, un análisis o una investigación desde la perspectiva masculina únicamente y luego utilizar sus resultados como válidos para todo el mundo, hombres y mujeres, ha supuesto que ni la historia, ni la etnología, la antropología, la medicina o la psicología, entre otras, sean ciencias fiables o, como mínimo, que tengan enormes lagunas y confusiones...Por ejemplo, el androcentrismo de los antropólogos se discute desde hace ya un siglo...En sus estudios los antropólogos despreciaban aspectos de la vida de los pueblos que visitaban, solo porque creían, desde el punto de vista masculino, que no tenían importancia. Además, casi siempre los nativos a quién entrevistaban eran hombres, lo cual condicionaba la visión de la totalidad del poblado...” (Varela, 2008).

En otras ciencias, como en la medicina, la distorsión del androcentrismo ha tenido unas consecuencias devastadoras para las mujeres, ejemplo de ello son la manifestación de los síntomas del infarto de miocardio: popularmente se conocen el dolor y la presión en el pecho, con dolor intenso en el brazo izquierdo. Sin embargo, uestos son los síntomas que padecería un hombre! No es tan conocido que las mujeres sienten: dolor abdominal, estómago revuelto y presión en el cuello ¿Cuántas mujeres

han tenido que sufrir infarto de miocardio, para que estos síntomas sean también registrados como sintomatología de un infarto de miocardio?.

El patriarcado

“Sistema político-histórico-social basado en la construcción de desigualdades que impone la interpretación de las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres, construyendo jerarquías, la superioridad queda a cargo del género masculino y la inferioridad asociada al género femenino”. Los sistemas patriarcales introducen el dominio sobre las mujeres, anciana/os, lo/as niños y niñas (Giberti, 1999).

“El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación de los hombres y de lo masculino. Y está basado en la supremacía de los hombres y de lo masculino, sobre la interiorización de las mujeres y de lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres ... El mundo resultante es asimétrico, desigual y enajenado, de carácter androcéntrico, misógino y homófono” (Lagarde, 1994).

“...Es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en el que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres; del marido sobre la esposa; del padre sobre la madre, los hijos y las hijas; de los viejos sobre los jóvenes y de la línea de descendencia paterna sobre la materna. El patriarcado ha surgido de una toma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, lo/as hijo/as, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible...” (Reguant, 1996).

Analizar el patriarcado como un sistema político supuso ver hasta dónde se extendía el control y el dominio sobre las mujeres. En las últimas décadas, gran parte de la riqueza teórica del feminismo tiene su base en este enfoque, al darse cuenta que este control patriarcal se extendía no solo a la parte pública de la vida de las personas, sino al ámbito privado de las familias, de las relaciones sexuales, etc. En esos momentos, las feministas popularizaron la idea de que “lo personal es político”. Fue cuando se organizaron en los grupos de autoconciencia y con ello se dieron cuenta que las experiencias que padecían eran comunes a todas las mujeres, fruto de un sistema opresor.

Una de las características del patriarcado es su adaptación al tiempo. Son las llamadas “victorias paradójicas” para las mujeres. Por ejemplo: cuando el feminismo comenzó a exigir igual representación en política, se colocó en las listas a mujeres, pero en los puestos del final, en los que se sabía que no iban a ser elegidas. Otro ejemplo más actual, sería la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sin dejar el trabajo reproductivo o doméstico, es lo que se llama “la doble presencia o doble jornada laboral”.

Sexismo/Machismo

Sexismo: “Conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados dentro del sistema patriarcal para posibilitar el mantenimiento de la situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas” .Se trata de una ideología, de creencias interiorizadas que defienden la subordinación de las mujeres y utiliza cualquier herramienta, métodos, para que esa desigualdad entre hombres y mujeres se perpetúe. Por ejemplo: el lenguaje, la división de la educación por sexos, la segregación ocupacional, la socialización diferencial, etc.

Machismo: “es el discurso de la desigualdad: serían los actos, las palabras con la que normalmente se muestra el sexismo que subyace en la estructura social. Por ejemplo: chistes, piropos, observaciones, comentarios, etc.

Sistema sexo-género

El feminismo anglosajón de los años 70 impulsó el uso de este concepto para enfatizar que las desigualdades entre mujeres y hombres son socialmente construidas y no biológicas. Con ello se distinguía claramente la diferenciación sexual determinada por el sexo cromosómico, gonadal, hormonal, anatómico y fisiológico de las personas; de las interpretaciones que cada sociedad hace de ella. Se persigue con ello, una mejor comprensión de la realidad social y un objetivo político: demostrar que las características humanas consideradas femeninas son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en lugar de derivarse naturalmente de su sexo biológico. Ejemplo de ello sería: mientras sólo las mujeres pueden dar a luz (diferencia determinada biológicamente), la biología no dicta quién cuidará a la/os niña/os (comportamiento sociológicamente determinado).

Según Mollet (1969) autora pionera en explicar la distinción entre sexo y género, esta diferenciación sería necesaria para “comprender la dinámica que rige las relaciones de poder entre sexos”.

Desde la antropología, el género ha sido definido como la interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferenciación sexual. Según plantea Rubin (1975), esta interpretación antropológica da lugar a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones, es decir, a un *sistema de sexo/género*, que dan significado a la conducta de las personas en función de su sexo. En consecuencia, el género estructura tanto la percepción como la organización concreta y simbólica de toda la vida social.

Posteriormente en los años 80, el término género se utilizará, en diferentes disciplinas de las ciencias sociales, como categoría útil para demostrar como la diferencia biológica se convierte en desigualdad económica, política y social entre mujeres y hombres, colocando en el terreno simbólico, cultural e histórico los determinantes de la desigualdad entre los sexos.

Así, mientras que el sexo haría referencia a: - Una categoría física y biológica, de construcción natural, determinado cromosómicamente, sería universal,

y no existe diferencias entre culturas, ni cambiaría con el tiempo histórico". El género sería, "el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, religiosas, jurídicas, económicas etc. que la sociedad atribuye a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo, según lo que se considera "masculino" o "femenino". Se caracterizaría por ser una categoría social, construida social y culturalmente, que se aprendería y por lo tanto puede cambiar, siendo susceptible de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción. Además, presentaría grandes variaciones entre las diversas culturas y cambiaría con el tiempo histórico"



Fig. 4. Gómez Torralbo, (2007)

El proceso de socialización diferencial

El proceso de socialización diferencial es el proceso por el cual desde que nacemos se nos atribuye características, actitudes, comportamientos, pensamientos, sentimientos, etc. según nuestro sexo. Es decir, "es el proceso que atribuye e instaura diferencialmente los roles de géneros según el sexo de las personas".

El Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, define:

Roles de género como: "el conjunto de deberes, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos y actividades considerados socialmente apropiados para las personas que poseen un sexo determinado."

1. *Rol o papel:* "categoría del análisis sociológico que se refiere a las asignaciones relativas a las formas de ser, de sentir y de actuar, que una colectividad señala a las personas que la integran, pero también a la forma en que las personas

asumen y expresan en la vida cotidiana tales asignaciones.” Por lo tanto, *los roles* son clasificaciones sociales generadas en función de expectativas y exigencias colectivas y subjetivas, a partir de criterios tan variados como la raza, edad, religión, clase social, afiliación política, etc.

2. “...El *género* se utiliza para clasificar a las personas; en todas las sociedades, la división más primaria es la que se hace entre los roles que corresponden a las mujeres y los que corresponden a los hombres. Tal diferenciación comienza en la actividad procreadora (son las mujeres las que paren y amamantan a las criaturas) y se extiende al resto de las actividades siguiendo una lógica como ésta: las mujeres paren y, por tanto, ellas se especializan en cuidar a las criaturas; por tanto, lo femenino es lo maternal y lo doméstico, contrapuesto a lo masculino, que es lo público.

3. A partir de estas clasificaciones, los roles de las mujeres y de los hombres son tipificados simbólicamente como expresiones de la feminidad y la masculinidad, y normativizados hasta convertirse en rígidos estereotipos que limitan las potencialidades de las personas, al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al ideal femenino o masculino. A pesar de que, en su desarrollo individual, cada persona se adecua en mayor o menor medida al conjunto de expectativas y comportamientos considerados propios de su género, los roles de género están tan hondamente arraigados que llegan a ser considerados como la expresión de los fundamentos biológicos del género...” (Murguialday C. 2001)

Este proceso de socialización diferencial sexista se nutre de las normas, valores, subordinación, estereotipos, atribuciones sociales y expectativas que la cultura androcéntrica y el patriarcado que nace de esta, han fomentado y cambiado según su conveniencia y la época histórica en la que se encontraba. Así, por ejemplo: antes de la 2ª guerra mundiales, tanto en Europa como en EEUU, no existía abiertamente apoyo para la incorporación de la mujer al mercado laboral, sin embargo, cuando la guerra estaba en proceso, se motivaba a “las buenas mujeres” a hacerse cargo de los puestos de trabajo que se encontraban vacantes. Al finalizar la guerra, inmediatamente se las mandaba de nuevo a sus casas y “las buenas mujeres” debían hacerlo.

La carga social que es atribuida a un sexo u a otro es a lo que se llama, estereotipos y las etiquetas que se atribuyen a una u otra persona para condenar e impedir la salida de estas de los estereotipos sociales impuestos, son los denominados, prejuicios.

- **Estereotipos**

Todos los comportamientos, actitudes, habilidades, capacidades, objetivos, sentimientos, pensamientos, etc. que la sociedad patriarcal ha decidido que debemos acatar según el sexo al que pertenecemos; independientemente de las diferencias interpersonales, que son las que realmente se han mostrado significativas.

- **Prejuicios**

Todo juicio de valor y/o etiquetas basadas en los estereotipos y por tanto, sin valor empírico. Por ej: “mariquita” a un chico por ser sensible, “machote” a una chica por jugar al fútbol, “mala madre” por pasarse muchas horas en el trabajo, teniendo familia ; “buen padre” por trabajar muchas horas fuera de casa, teniendo familia, etc.

Este proceso de socialización sexista, evidencian las relaciones de poder entre los sexos y se expresan a través de los prejuicios y los roles de género estereotipados, asignados a un sexo u a otro.

Así, el proceso de diferenciación social sexista defendería:

- Que una mujer tiene que estar con un hombre para que la proteja y tenga valor socialmente.
- Que una mujer debe formar una familia.
- Que el hombre debe mantener económicamente a la familia.
- Que una mujer debe y tiene que mantener al hombre contento, satisfecho, debe servirle, cuidarlo, obedecerlo, ser sumisa, etc., para que no se le vaya.
- Que la mujer tiene instinto maternal.
- Que la mujer es la responsable de la familia, del trabajo dentro del hogar, de la educación y cuidado de la/os hija/os, de la transmisión y la instauración de los roles de género a sus hija/os, del cuidado de familiares, etc.
- Que una buena hija, esposa, madre y mujer debe anteponer los deseos, prioridades y cuidados de la/os demás a sus deseos, cuidados y prioridades.
- Que hay trabajos/oficios que un hombre puede hacer y que una mujer no y viceversa.
- Que hay derechos y deberes sociales, personales, religiosos, relacionales, etc. diferentes para un hombre y para una mujer.
- Que la liberación de la mujer consiste en la doble jornada/doble presencia.
- Que no son importantes las medidas políticas-legales-sociales para la igualdad.
- Que el lenguaje no influencia el mantenimiento de la desigualdad y la no existencia/ignorancia del sexo femenino. Etc, etc, etc.

Inicio e instauración del proceso de socialización diferencial (Fig. 5.)

Este proceso alineante tiene sus inicios en el primer momento en que el/a bebé nace. En el instante que se viste a un bebé niño con el peto azul y a un bebé niña con el peto rosa, se inicia el proceso de diferenciarlos según la apariencia externa de sus genitales. Es lo calificado como “*asignación de género*”.

Las personas comienzan a asumir toda esta información de valores, normas,

estereotipos, roles, etc. desde su nacimiento y a los dos o tres años ya se encuentra interiorizado en su sistema de creencias. Es el esquema ideo-afectivo más primario, consciente e inconsciente, de la pertenencia de un sexo y no al otro, denominado: “*identidad de género*”. A partir de la creación de la identidad de género en la/os niña/os, toda la información, las experiencias, vivencias, pasaran por este filtro.

A medida que la persona va creciendo y madurando, estos valores estereotipados adquiridos y aprendidos (“roles de género”) a través del proceso de socialización diferencial sexista, se irán mezclando con los propios de la persona. Consecuentemente, la persona se comportará, sentirá y pensará según lo aprendido-estereotipado, según la dicotomía de lo femenino y lo masculino; según el conjunto de deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos apropiados para las mujeres y para los hombres; a no ser, que se comience un proceso de independencia personal y social.

Este proceso de independencia se presentará con muchas dificultades, ya que los contextos socializadores que rodea a la persona, recuerdan, mantienen, juzgan y castigan a aquellas personas que no los siga.

- El Contexto Socializador: Es el contexto que se relaciona con la persona y es susceptible de influenciarla, por ejemplo: la familia, el sistema político-legal-social, la/os amiga/os, la/os vecina/os, la religión, el lenguaje, los juegos - juguetes, la escuela, el trabajo, los medios de comunicación, etc.

Todo este proceso de socialización diferencial, conlleva la creación y el mantenimiento de unas *relaciones desiguales de género* tanto en los roles asignados por género, como en el uso del tiempo y del espacio, de la presencia desigual en el mundo laboral - personal y familiar, de la discriminación por cuestión de género en el empleo, de las actitudes comportamentales de las mujeres y de los hombres, de las prioridades y objetivos, etc.



Fig. 5: Proceso de socialización diferencial y las relaciones desiguales de género. Elaboración propia

b. La perspectiva de género como criterio de análisis: la transversalidad de género / el *mainstreaming* de género o el enfoque integrado de género

“...El punto de entrada al universo del género puede ser cualquiera, pero la salida sólo se alcanza tras haber cruzado las puertas de las esferas ideológico-culturales, institucionales, actitudinales y relacionales. Se puede despertar la sensibilidad de género al descubrir contradicciones personales, pero si no logramos analizar los orígenes culturales de esas contradicciones, nos habremos quedado en el importante pero limitado espacio de lo personal. Bien podría ser que se descubran las inequidades de género en el análisis social, pero si no se tocan las injusticias acomodaticias de la cotidianidad, nos podemos quedar en la retórica y no alcanzar una transformación más profunda que toque la subjetividad.

Mediatizando las esferas de lo personal y lo ideológico-cultural nos cruzamos con las instituciones que se vuelven tan intocables, o con las actitudes y valoraciones tan arraigadas que nos hacen reaccionar espontáneamente con los viejos patrones aprendidos. Por tanto, el estudio del género obliga a hacer el recorrido crítico completo de cómo las sociedades estructuradas por el género han sido permeadas por la ideología patriarcal, una ideología que rebasa los constructos sociales sobre los sexos. Igualmente, el análisis de género nos conduce por un recorrido paradigmático completo de cómo hacer la reconstrucción social y personal.

Este recorrido se llama transversalidad, tanto en su ruta crítica como reconstructiva...” (Baltodano, 2003).

En 1995 se celebró en Pekín, la cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que asumió explícitamente el *mainstreaming* de género y requirió a: “los gobiernos y otros actores proporcionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente” (Plataforma de Pekín, 1995).

De la misma manera, en 1996 la Comisión Europea expresa que el *Mainstreaming* de Género implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres.

Y en 1998, el Consejo de Europa define el *Mainstreaming* de género, como “ la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.” E incluye en el Tratado de Ámsterdam, en su artículo 3.2: “la Comunidad incorporará la perspectiva de género en todas sus actividades”.

Partiendo de la Comunicación de la Comisión Europea “Integrar la igualdad

de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”, de 1996, se avanza en la definición del *Mainstreaming* de Género o Enfoque Integrado de Género como: “el tener en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres en el conjunto de todas las políticas de la comunidad, al nivel de su planificación, de su desarrollo y de su evaluación”.

En las diferentes definiciones de *Mainstreaming* de género es compartido que el enfoque integrado de género:

1. *Es un proceso estratégico.* Es una estrategia, no es un fin en sí mismo, su objetivo final es la igualdad; con lo cual de cierta manera representa una opción, un instrumento estratégico para alcanzar la igualdad. Por lo que necesita el empleo de herramientas estratégicas, como son los diagnósticos estratégicos que habría que desarrollar.

2. *Su finalidad es el logro de la igualdad de mujeres y hombres*, con lo cual se reconoce que la desigualdad es un problema público. Supone considerar la eliminación de las desigualdades de género y el establecimiento de la igualdad, como referencia indispensable en todas las fases del proceso de políticas públicas (y aun en el caso de las políticas de las organizaciones privadas que promueven políticas de igualdad), así como en el orden institucional y organizacional que les da soporte, en su ejecución y evaluación. Contiene la idea de que el principio de igualdad impregne las decisiones de política y su implementación y evaluación. Siendo de vital importancia monitorear los impactos diferenciales que las decisiones tienen en mujeres y hombres.

3. *Su aplicación abarca todos los órdenes y niveles de la gestión institucional u organizacional: leyes u otro mandato de políticas, programas y proyectos en todas las áreas y niveles, sociales, políticos, culturales y económicos.”*

4. *Debe ser introducido en todos los aspectos o fases operativas de la gestión o proceso de las políticas: diseño, implementación, monitoreo y evaluación.*

5. *Sus criterios metodológicos fundamentales son:* i) integrar globalmente las experiencias, los intereses y las necesidades de las mujeres y los hombres en todas las iniciativas de cualquier tipo y alcance; ii) evaluar las implicaciones que tenga cualquier acción realizada en mujeres y hombres; iii) garantizar beneficio igual para hombres y mujeres (García Prince, 2008).

6. *Supone contar con el apoyo de un equipo de experta/os a cargo de la dirección, coordinación y apoyo a la ejecución de las tareas correspondientes.*

1.4. Discriminaciones asociadas al hecho de ser mujer

El sistema androcéntrico que dirige este mundo, ha provocado y mantenido, que las mujeres por el hecho de serlo, estén sometidas a un gran cúmulo de discriminaciones y violencia, lo que se ha denominado violencia contra las mujeres

o violencia basada en el género o de género. (La violencia en el ámbito de la pareja y/o familiar se desarrollará en el capítulo 7 de este manual.)

En este apartado nos vamos a centrar en las discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito personal y laboral; y la feminización de la pobreza a nivel mundial y español como consecuencia de sufrir dichas discriminaciones. Situaciones discriminatorias que no sería posible visibilizarlas, si no se introdujera la perspectiva de género y se analizaran los datos estadísticos y los contenidos desde el enfoque de género.

Aunque la igualdad entre mujeres y hombres sea un hecho a nivel formal /de jure, a la igualdad real todavía le queda un gran recorrido; ya que las desigualdades entre mujeres y hombres (brecha de género) aún son bastantes evidentes en el mundo en general y en la sociedad española y andaluza en particular.

Ante la situación de crisis económica mundial, que actualmente se está padeciendo, el informe de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT): "Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres" refleja que:

1. Podría aumentar el número de desempleadas en el mundo en hasta 22 millones en 2009.

2. Creará nuevos obstáculos en el camino hacia el crecimiento sostenible y socialmente equitativo y hace un llamamiento global para generar "soluciones creativas" que permitan reducir la brecha de género.

3. De acuerdo a experiencias de crisis económicas pasadas, estos procesos no los viven igual hombres y mujeres, pues a estas últimas tienden a afectarlas una serie de variables (sociales, culturales, económicas) que pueden generar una mayor profundización de las desigualdades de género.

4. Los gobiernos de los distintos países deberían asumir la Igualdad de Género como estrategia de desarrollo y alternativa a la crisis actual, por una parte evitando el incremento previsible de la feminización de la pobreza (ante la pérdida del trabajo remunerado de las mujeres) y por otra parte generando condiciones para que las mujeres conserven sus empleos y el poder adquisitivo de sus salarios; debido a que, en períodos de crisis tienden a aumentar las inequidades, el empleo informal y la desprotección social especialmente entre mujeres, por las condiciones de mayor precariedad laboral del empleo femenino.

5. En 2008, de las 3.000 millones de personas empleadas en el mundo, 1.200 millones son mujeres, el 40,4%. Y en 2009, estima que la tasa de desempleo mundial podría aumentar y registrar entre 6,3% y 7,1% este año. La tasa de desempleo femenino aumentaría entre el 6,5% y el 7,4% comparado con el 6,1% y el 7,0% para los hombres. En números absolutos, se habla de un aumento de entre 24 y 52 millones de personas desempleadas en el mundo, de las cuales entre 10 y 22 millones serían mujeres.

A continuación, las gráficas que se presentarán y analizarán, son en su

mayoría a nivel Autonómico Andaluz, teniendo en cuenta que los datos comparativos entre las desigualdades existentes entre mujeres y hombres no varían en esencia con los datos Nacionales, y viceversa.

a. Discriminaciones en el ámbito personal: el rol social asignado a las mujeres

El trabajo/rol reproductivo o trabajo doméstico

“...Los roles reproductores de las mujeres se refieren no sólo a las actividades vinculadas con la reproducción biológica (dar a luz y criar a las hijas e hijos) o con el mantenimiento diario de la fuerza de trabajo (preparación de alimentos, recogida de agua y leña, saneamiento de la vivienda y mantenimiento de sus condiciones de habitabilidad, abastecimiento, cuidado (*ver rol de cuidadora*) y atención emocional a los miembros de la familia), sino también a las involucradas en la reproducción del orden social (socialización de hijas e hijos, mantenimiento de las redes familiares y de apoyo mutuo, transmisión de activos culturales). Estas actividades son cruciales para la supervivencia de las personas, pero están conceptualizadas como quehaceres maternos y domésticos –no como trabajo–, y no se pagan ni son contabilizadas como producción nacional...” (Moser C., 1989).

Las características a destacar del rol/trabajo reproductivo se podrían resumir en las siguientes:

1. Esta asociado con el hecho de nacer mujer.
2. No está reconocido como trabajo.
3. No tiene horarios.
4. Carece de descansos temporales y/o vacaciones.
5. No se encuentra reforzado ni por el entorno cercano de la mujer que lo realiza, ni por la sociedad, ni por el estado.
6. Se encuentra Infravalorado e ignorado, ya que no es considerado como trabajo, sino como “propio” “de la mujer de su casa”.
7. No le pertenece ni jubilación, ni pensión alguna; aún habiendo invertido todos los años de su vida en facilitar el bienestar a su familia nuclear y en muchos casos, también a la familia extensa.
8. Conlleva dependencia económica, al no recibir ingresos por el trabajo realizado.
9. Consecuentemente, las mujeres sufren de falta de autonomía personal.

“...Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción...”

(González Rodríguez, 2005).

En España el trabajo reproductivo representa una proporción no inferior al 20% del Producto Interior Bruto. Para que el rol reproductivo y/o trabajo doméstico sea considerado como trabajo, el Estado tendría que reconocer la función y la producción de bienes que éste proporciona a la sociedad y esto conllevaría, la remuneración económica. Así, el trabajo que realizan, en exclusividad, casi el 50% de mujeres españolas no está reconocido como tal, ni por el estado, que las considera no activas/inactivas, ni mucho menos por la sociedad (Fig. 6).

“el trabajo que realizan, en exclusividad, casi el 50% de mujeres españolas no está reconocido como tal”

GRÁFICO DE MUJERES Y HOMBRES INACTIVOS EN ANDALUCÍA POR CLASE PRINCIPAL DE INACTIVIDAD PRIMER TRIMESTRE 2009

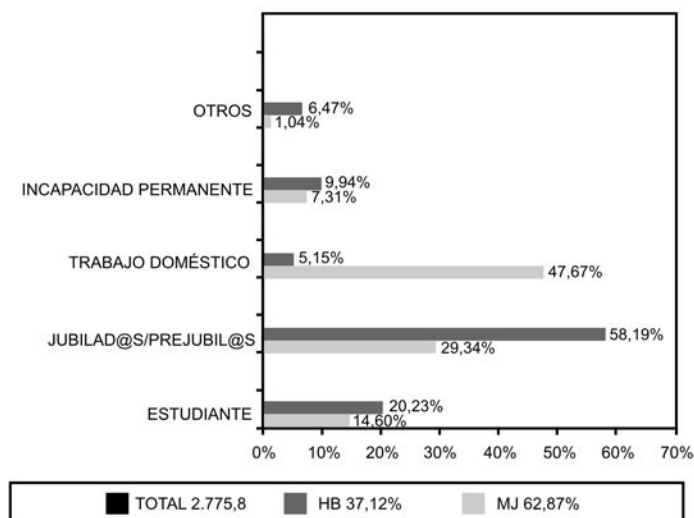


Fig. 6. Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Andaluz De Estadística (IAE) .

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN MAYOR DE 16 AÑOS POR SEXO Y RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ANDALUCÍA DEL PRIMER TRIMESTRE DE 2009

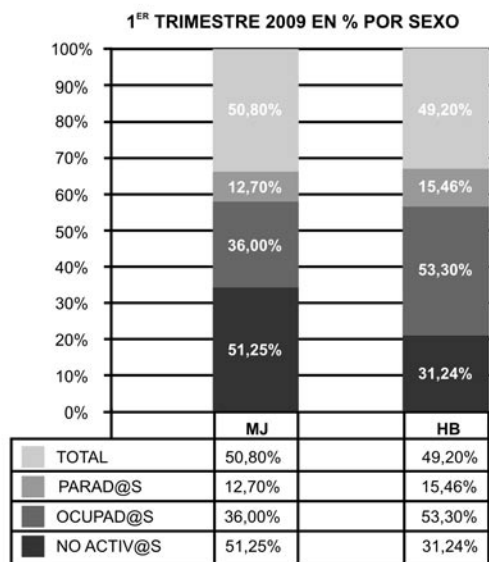


Fig. 7 Fuente: IAE

Si observamos las figuras 6 y 7, casi el 51% de población andaluza son mujeres, de este total, se consideran no activas el 51,25% de las mujeres, de las cuales, el 47,67% se dedican al trabajo reproductivo. Sin embargo, en el caso de los hombres del 31,24% de los no activos, solo el 5,15% exponen de causa el trabajo doméstico y la mayoría, el 58,19% se declaran no activos por razones de jubilación o prejubilación.

El rol de cuidadoras

Según García-Calvente, Mateo-Rodríguez, Gracia Maroto-Navarro (2004) en su obra "El impacto de cuidar en la salud y la calidad de vida de las mujeres", el rol de cuidadoras se caracteriza por (Fig. 8):

1. Asumir múltiples roles de cuidado: la cuidadora es «enfermera», «psicóloga», «consejera», «abogada» y «empleada de hogar».
2. Las cuidadoras adoptan a menudo otros roles de manera simultánea: se es cuidadora a la vez que madre-esposa-hija, ama de casa y/o trabajadora.
3. La dificultad para compatibilizar las distintas responsabilidades.
4. La duración de la «jornada laboral» de una cuidadora no tiene principio ni fin; es a lo que se ha denominado: "tiempo con desarrollo circular".

5. Además, muchas cuidadoras cuentan con escasa ayuda de otras personas para realizar todas estas tareas, algunas de ellas difíciles de asumir por una sola persona, apareciendo las figuras de las “cuidadoras secundarias”; ya que, en la mayoría de los casos, las que ayudan a la cuidadora serán, las hijas de esta o las hermanas u otra mujer vinculada con la primera cuidadora.

6. Por último, las cuidadoras deben hacer frente en ocasiones a situaciones especialmente difíciles, sobre todo en circunstancias de agravamiento o crisis en el estado del beneficiario. Provocando, un estado de alerta y preocupación constante, aumentando el desgaste emocional que padece la figura de la cuidadora.

PERSONAS INACTIVAS EN ESPAÑA QUE NO BUSCAN EMPLEO POR RAZONES FAMILIARES SEGÚN SEXO. 2008 (FUENTE INE)

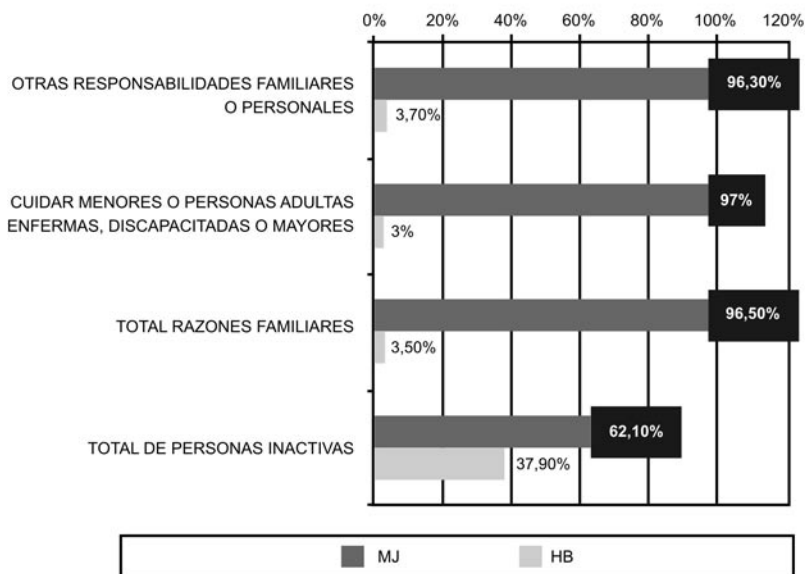


Fig. 8. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

La doble presencia o doble jornada laboral

La asignación de roles sociales diferenciados y la aceptación de estos por ambos géneros sin realizar una independencia de los mismos previa a la incorporación de las mujeres al mercado laboral (rol productivo), tiene como consecuencia para las mujeres, el asumir roles de forma acumulativa (rol reproductivo-rol productivo) y doblar su jornada laboral o su doble presencia.

El mercado laboral y el origen de las normas laborales, parten del modelo masculino. Hasta que entra en vigor la Ley de Igualdad de 2007, con la conciliación de la vida laboral y familiar; en las normas laborales, se encontraba la total ausencia de

problemas relacionados con la maternidad y con la atención de las responsabilidades familiares, entre otras prioridades de las mujeres.

El hecho de dar por sentado que las mujeres, deben y tienen que realizar el trabajo reproductivo aparte del productivo (la doble presencia) ha generado graves problemas para las mujeres, como los prejuicios del empresariado en la contratación y estabilidad del empleo respecto a las mujeres, al considerar que resultan menos rentables por tener que compatibilizar el trabajo y las “responsabilidades femeninas”.

Las mujeres, ante la ausencia de políticas efectivas que se dirijan a afrontar el conflicto como un problema social, se han visto obligadas a buscar soluciones de carácter individual, renunciando al empleo, reduciendo la jornada laboral, asumiendo dobles jornadas de trabajo y soportando situaciones discriminatorias en el empleo de todo tipo y variedad.

La percepción social generalizada es que se trata de un problema exclusivo de las mujeres y no de un problema colectivo de graves repercusiones sociales, como está siendo el descenso alarmante de índice de natalidad y sus consecuentes repercusiones económicas.

En 2004 según datos de EPA (Encuesta de Población Activa), el 59,1% de Mujeres, asumía la doble jornada frente al 5,3% de hombres.

“...Mientras las tareas de mantenimiento han perdido peso, la crianza y educación de la/os hija/os, en especial de corta edad, se perfila como el principal detonante del conflicto entre trabajo y familia, además del cuidado de personas dependientes.

Así en todos los países de la UE se observan diferencias entre los patrones de participación laboral de las mujeres en función de si estas son madres o no, situación que no parece influir en el caso de los hombres.

Si se produce abandonos involuntarios que conducen al paro, en el caso de las mujeres con hija/os hay un mayor riesgo que en los hombres de que la situación de desempleo actúe como una antesala de la inactividad, si los empleos existentes no resultan fácilmente conciliables con la crianza y si no existe una oferta suficiente y adecuada de servicios de apoyo...” (EUROSTAT, 2006).

Por último y no menos importante, es de mencionar los estudios realizados por Caroline Moser, en 1989 centrados en las mujeres de bajos ingresos del Tercer Mundo. La autora, expresa que en estos países, las mujeres abarcan el triple rol (reproductor, productor y de gestión comunitaria) encontrándose, severamente limitadas por la carga que significa mantener el equilibrio entre dichos roles.

Consecuencias de la doble presencia en la salud de las mujeres

Como explica Lucía Artazcoz en sus diferentes estudios relacionados con la salud laboral y el género, compaginar vida laboral y familiar tiene un coste para las

mujeres en términos de salud que se hace evidente no sólo en indicadores de salud física y conductas relacionadas con la salud, sino también en indicadores de bienestar psicológico, como por ejemplo, que la prevalencia de síntomas psicósomáticos: dolor de cabeza, dormir mal, sensación continua de cansancio, tensión, irritabilidad, etc, es siempre mayor en las mujeres que en los hombres, así los dolores de cabeza dicen sufrirlo un 21,3% de mujeres frente a un 10% de hombres.

“...Además, las elaboradoras de estos estudios sobre género y salud laboral nos muestran que es importante tener en cuenta que el impacto negativo en la salud por la compaginación de la vida laboral y familiar se percibe, mayoritariamente, en las trabajadoras de las clases sociales más desfavorecidas. Desde el punto de vista sanitario debe destacarse que conductas saludables como la práctica de ejercicio físico en el tiempo libre o dormir un número suficiente de horas se ven limitadas por la sobrecarga y las dificultades que supone compaginar vida laboral y familiar...

Podría decirse que estas mujeres “financian” la conciliación de la vida familiar-personal y laboral con su propia salud..., y por supuesto, todo ello se ve corregido y aumentado, cuando se estudia la situación de las mujeres responsables de hogares mono - marentales...” (Morales, 2006).

García Calvente, Mateo-Rodríguez, Maroto-Navarro (2004) destacan:

1. Que si analizan las repercusiones del cuidado sobre diferentes áreas de la vida, basándose en los datos de la encuesta a cuidadores informales realizada en Andalucía, el 68% de las cuidadoras percibían que cuidar afectaba de forma importante a alguna de las áreas estudiadas, entre las que se incluyen la salud, el trabajo extradoméstico, la economía, el uso del tiempo o las relaciones familiares y sociales, entre otras.

2. Si nos centramos, en el marco de la teoría general de estrés, la cuidadora se enfrenta a una serie de factores estresantes y su respuesta a ellos depende de determinados mediadores, como la forma en que se valora la situación, los recursos disponibles o el apoyo social. Dependiendo de la ayuda y apoyo con el que pueda contar la cuidadora, los efectos de la sobrecarga serán más o menos llevaderos y, consecuentemente, sus repercusiones en su salud se reflejarán en mayor o menor medida.

La sobrecarga de responsabilidades/tareas diarias, sin periodos de descanso hacen que nuestro organismo (mente-cuerpo) entre en un estado de tensión constante y se resienta, apareciendo el denominado “estrés negativo” (Witkin, 1995).

Algunos de los síntomas que se pueden presentar como consecuencia del estrés negativo son:

Colitis ulcerativa, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, infarto de miocardio, hipertensión, arritmia cardiaca, hiperventilación, asma, artritis reumatoide, alergias/afecciones de la piel, dolores de cabeza/migrañas, dificultad en la deglución (espasmos esofágicos), acidez, náuseas, mareos, dolores en el pecho, dolores de

espalda, micciones frecuentes, déficits de memoria y de concentración, fatiga crónica, ansiedad, depresión...

Específicos de las mujeres (Witkin G. 1995)

- amenorrea
- melancolía menopáusica
- vaginismo (coito doloroso)
- frigidez (inhibición de la excitación sexual)
- tensión premenstrual/dolor de cabeza
- depresión postparto
- anorgasmia
- infertilidad

Afectan más a las mujeres

- anorexia/ anorexia nerviosa
- bulimia
- neurosis de ansiedad
- depresión mayor
- fibromialgia
- fatiga crónica

b. Discriminaciones en el ámbito laboral

“...En España, las mujeres soportan una pesada carga de discriminación en el ámbito laboral que tiene expresiones evidentes en el acceso y calidad del empleo, en la promoción y en las retribuciones, lo que unido a la doble jornada o doble presencia de las mujeres, implica efectos desiguales y discriminatorios, entre hombres y mujeres para el desempeño de las responsabilidades profesionales y familiares.

La segregación ocupacional y la discriminación salarial son dos importantes ejemplos de discriminación por razón de género. Sectores, ocupaciones y categorías feminizadas con baja cualificación, alta rotación y temporalidad y bajos salarios, conlleva riesgos para la salud –física y psicosocial– de las trabajadoras, incrementados por la situación anteriormente citada.

La precariedad laboral femenina es especialmente grave dado su carácter estructural y continuo, marcado por las bajas tasas de actividad y de empleo -46% y 41% respectivamente-, diez puntos inferior a la media europea y muy lejos del compromiso del 60% acordado para 2010 en la Cumbre de Lisboa, y por las altas tasas de desempleo que duplican el masculino a pesar de que el crecimiento medio del empleo es superior en las mujeres. También es mayor la temporalidad y el empleo a tiempo parcial entre las mujeres.

Para avanzar en la consecución de un mercado de trabajo más productivo y competitivo, es necesario aumentar la cantidad y calidad del empleo y ampliar y mejorar los sistemas de protección social, con medidas que impulsen la integración laboral de las mujeres..." (Gaceta Sindical CCOO. Nº 478/ 609. 2006/2009).

Según "la Memoria sobre la situación socio-económica y laboral de España" (1999), los factores de riesgo que afectan de manera mayoritaria a las mujeres, están relacionados con la forma en que las mujeres se han incorporado al mercado laboral, con los roles sociales asignados y con las diferencias biológicas entre los sexos:

- *La maternidad* colocando a la mujer en especial y exclusiva vulnerabilidad ante determinadas situaciones de trabajo.
- *La segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo*: existiendo trabajos tradicionalmente feminizados y otros, la mayoría, masculinizados; presentando cada uno riesgos distintos.
- La incorporación de la mujer al mercado laboral sin por ello abandonar el rol social asignado: *doble jornada laboral, doble presencia*.
- La situación de debilidad y de discriminación de la mujer en el mercado laboral la pueden convertir en víctima por excelencia de actuaciones de *acoso sexual en el trabajo*, con efectos contrastadamente devastadores sobre su salud mental y física.

**“la situación de debilidad
y de discriminación de la
mujer en el mercado laboral
la pueden convertir en
víctima por excelencia de
actuaciones de acoso sexual
en el trabajo”**

Desempleo

Basándonos en la figura 7 y 9, sobre "la evolución de la población mayor de 16 años por sexo y relación con la actividad económica en Andalucía del primer trimestre de 2009" (IAE, 2009)

- La tasa de actividad de los hombres queda a 20 puntos por encima de la

femenina. Este desequilibrio se manifiesta igualmente en la amplitud con que la población masculina supera a la femenina tanto entre los activos: 2.267.500 hombres activos frente a 1.760.000 de mujeres activas, como entre la/os ocupada/os: 1.226.000 mujeres frente a 1.757.500 hombres.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN MAYOR DE 16 AÑOS POR SEXO Y RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ANDALUCÍA DEL PRIMER TRIMESTRE DE 2009

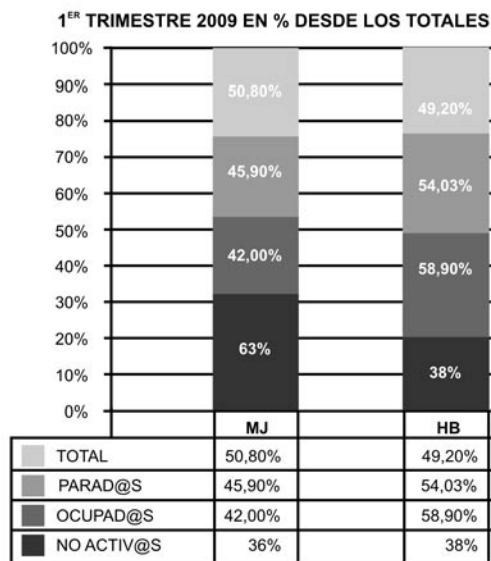


Fig. 9 Fuente: IAE (2009)

De los datos obtenidos en el Informe de Marzo 2009 de CCOO “Secretaría de la Mujer” sobre la Situación Actual de las Mujeres en Andalucía, se pone de manifiesto que el desempleo no solo afecta en mayor medida a las mujeres sino que la duración de las mujeres en condiciones de desempleadas tiene un Índice de Feminización tremendamente superior al de los hombres:

- “...El crecimiento del paro femenino en 2008 afecta sobre todo al colectivo que lleva entre 3 meses y dos años en desempleo, con unas subidas que superan el 40%. Entre quienes llevan más tiempo en paro el crecimiento es de un 17’8%, perdiendo así peso entre el conjunto de desempleadas (de 17’6% a 16’0%). No obstante, este porcentaje sigue siendo muy superior al de los varones que baja hasta un 7’5%. Ello implica un aumento del índice de feminización del paro de larga duración en Andalucía, ya que entre esta tipología de desempleados las mujeres han pasado de equivaler al 207% de los hombres en 2007 a un 213% en 2008...” (Fig. 10)

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN DEL PARO EN ANDALUCÍA POR TIEMPO EN DESEMPLEO (Medias anuales)

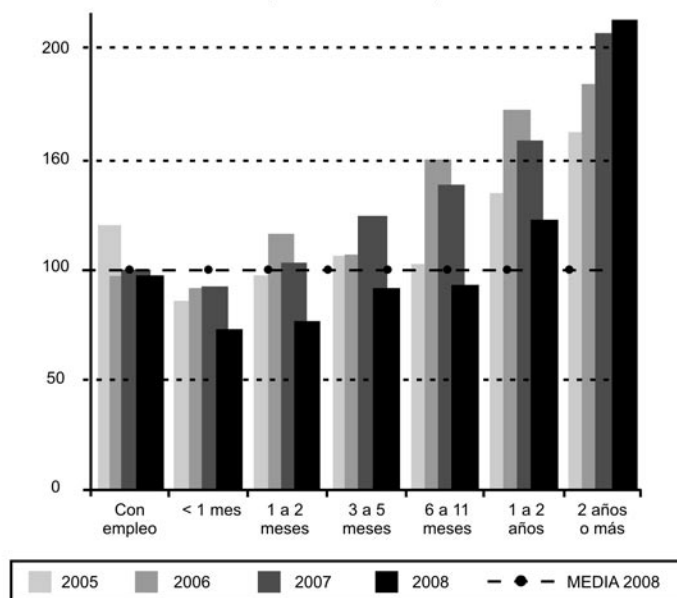


Fig. 10. INE, EPA

Por otra parte, en un estudio que realizó la Universidad Complutense de Madrid en 2007 publicado por El País, se reflejó que el acceso para las mujeres a un primer puesto de trabajo y de este, a uno estable aún teniendo formación, es más complicado que para los hombres en igualdad de condiciones curriculares: “Los titulados universitarios hombres consiguen un empleo antes que las licenciadas universitarias y tardan menos tiempo en tener un empleo estable”.

Diferencia salarial

Según datos publicados tanto por el Diario de Sevilla, como por El País, en 2007-2008:

- El salario de la mujer es un 30,7% inferior al del hombre.
- Las mujeres trabajan un 15% más diario que el hombre.
- 9 de cada 10 jornadas parciales por obligación familiar son solicitadas por mujeres: la sobre-representación femenina en contratos a tiempo parcial mal remunerados y, en general, en ocupaciones con bajos salarios, las sitúan en una posición de clara desventaja económica a pesar del notable incremento experimentado en su nivel educativo en las tres últimas décadas. (Fig. 11).

OCUPADOS POR SEXO Y DURACIÓN DE LA JORNADA EN MILES DE PERSONAS

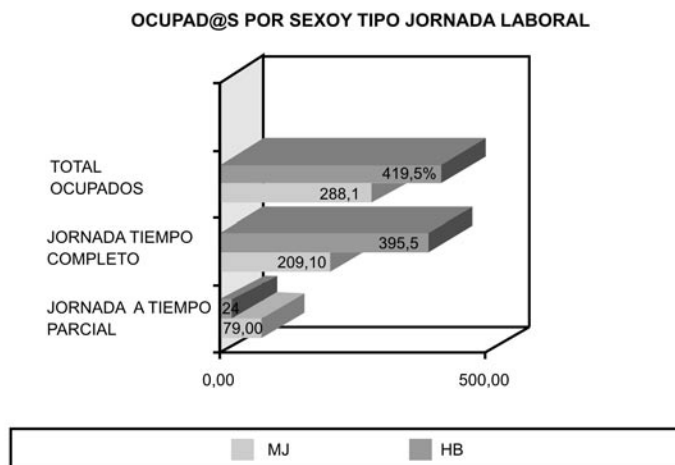


Fig. 11. Fuente: IAE (2009)

Otros datos de interés, que muestran la discriminación salarial que soportan las mujeres, son los expuestos en el IES Marzo de 2009 sobre la “Encuesta Cuatrimestral de Estructura Salarial 2006”:

- Más del 50% de los titulados superiores varones superaron los 32.000€ salario bruto anual; sólo el 3,4% varones con niveles bajos de titulación ganaron más de esa cantidad.
- El 50% de mujeres tituladas universitarias superaron los 23.000€ brutos anuales y apenas un 3,9% de trabajadoras sin estudios sobrepasaron esos ingresos.

“...El análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres ha sido abordado en nuestro país por numerosos estudios empíricos durante los últimos años. Entre otros podemos mencionar a Aláez y Ullibarri (2000), García, Hernández y López-Nicolás (2001), Gardeazábal y Ugidos (2005), De la Rica, Dolado y Llorens (2008) y Del Río, Gradín y Cantó (2006a). Todos ellos, independientemente de las técnicas y las bases de datos utilizadas, llegan a una conclusión común: un porcentaje importante de la brecha salarial observada entre hombres y mujeres no puede ser explicado por diferencias en características. Los resultados obtenidos a partir de la información recogida en las encuestas laborales relativa al nivel de estudios y la experiencia laboral de los individuos, al tipo de ocupación y a las características básicas de la empresa, o a la comunidad autónoma en la que se encuentran, dejan abierta la puerta a la presencia de comportamientos discriminatorios en el mercado de trabajo español, y atribuyen a éstos el origen de una parte significativa de las diferencias salariales detectadas...” (Cantó, Gradín, Del Río, 2009).

La segregación Ocupacional por Cuestión de Género

Flérida Guzmán (2001) define la Segregación Ocupacional por Género como: "la tendencia de concentración por sexo en las ocupaciones, de tal manera que, en el mercado laboral por un lado, se encuentran actividades económicas y ocupaciones donde se tiende a la concentración predominante de los hombres, y por otro, las actividades económicas y ocupaciones donde la tendencia es la concentración mayoritaria de las mujeres."

Añadir, a la anterior definición de Guzmán, que esta Segregación Ocupacional por cuestión de género, como señalan De Oliveira y Ariza (2000), no tiene un carácter neutro, sino que acarrea consecuencias de diferente consideración para unos y otras en cuanto a la calidad del empleo, los ingresos y las posibilidades de movilidad social que ofrecen; consecuencias que colocan sistemáticamente a las mujeres en una situación de desventaja respecto a los hombres.

"... La segregación del mercado laboral, pone de manifiesto que las claves de selección y de oportunidad de las personas son tremendamente injustas, desiguales y discriminatorias, en el caso de las mujeres, resultado de estrategias de exclusión por parte de los empresarios, al ser éstas una fuerza de trabajo más barata, por la desvalorización que suponen los sectores y categorías que se les asignan..." (Martínez, 2007).

La segregación por cuestión de género en el mercado laboral, abarca los siguientes dos tipos:

1. *Segregación Horizontal*: correspondería a la división y encasillamiento de puestos de trabajo por cuestión de género; así, nos encontraríamos puestos eminentemente masculinizados como por ejemplo, los de la construcción, y puestos de trabajo eminentemente feminizados como sería: personal doméstico.
2. *Segregación Vertical*: Serían las dificultades que encuentran las mujeres, una vez en el mercado laboral, para promocionar en la empresa y llegar a ocupar puestos de dirección, decisión y control.

Segregación horizontal

"...El asunto es preocupante por varias razones, ya que es causa de una notable rigidez en el mercado laboral y de ineficiencia económica. Hoy en día, una gran parte de los trabajadores queda excluida de la mayoría de las ocupaciones, es decir, de la mayoría de los oficios y profesiones. Así se despilfarran recursos humanos, se consolida la inflexibilidad del mercado laboral y se reduce la capacidad de adaptación de la economía. Estos factores han adquirido aún mayor importancia al mundializarse la producción e intensificarse la competencia internacional.

Además, la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo

se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer y repercute, por lo tanto, en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos. La persistencia de estereotipos «sociosexuales» entraña asimismo consecuencias nocivas en el ámbito de la instrucción y la formación profesional, que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra...” (Richard, 2008).

De los datos obtenidos en 2008 y publicados en 2009 en “El Informe de la Situación Actual de las Mujeres en Andalucía”, se destaca que el crecimiento del índice de feminización se ha extendido por la mayoría de las ramas. Siendo este aumento especialmente acusado en las actividades que ya se encontraban altamente feminizadas: (Fig. 12).

- Personal doméstico en hogares, cuyo índice sube de 771 a 1.113.
- Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, que pasa de 257 a 298.
- Hostelería, donde aumenta de 99 a 105.
- Sin embargo, el sector de la educación es el único donde índice de feminización se reduce (de 152 a 140).
- Por el contrario, entre las actividades menos feminizadas que tienen un volumen de empleo importante destaca la masculinización que experimenta el sector agrícola, cuyo índice de feminización cae del 47 al 42.

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN ANDALUCÍA

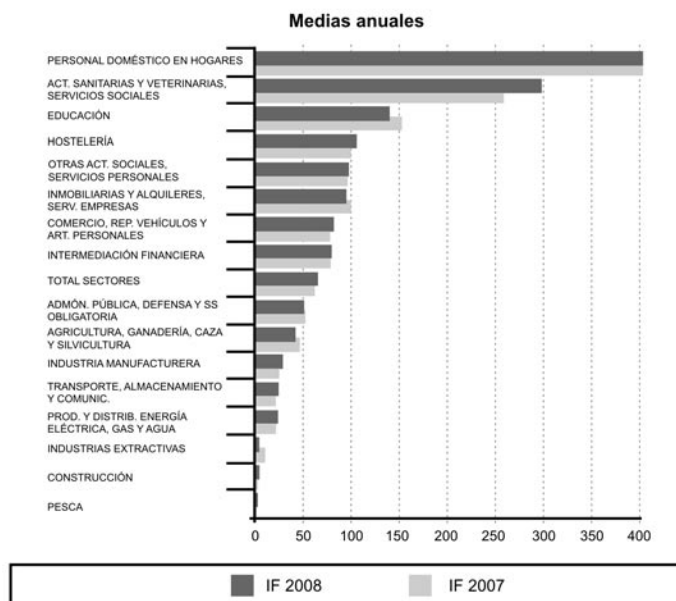


Fig. 12. Fuente: CCOO “Secretaría De La Mujer” (2009)

Segregación vertical: “techo de cristal”

“ El techo de cristal: es la “barrera invisible” con la que se encuentran las mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, de forma que la carrera profesional de la mayoría llega a un punto de estancamiento. Las causas de este estancamiento provienen, en su mayor parte, de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional. También influye la complicidad entre los hombres, los cuales ocupan puestos altos. Este término serviría por ejemplo para explicar el fenómeno de la alta representación de mujeres en las universidades en carreras que antes estaban casi exclusivamente dominadas por los hombres y su sub - representación considerable a la hora de ocupar un puesto de trabajo en esos ámbitos, sobre todo en los puestos altos.” (Menacho Chiok, 2005).

Reflejo de lo anteriormente comentado, lo podemos encontrar en los datos recogidos del IES de Marzo de 2009:

- 2,9% de mujeres en cargos de presidencias en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35.
- 39,4% de mujeres en el Parlamento Autonómico de Andalucía.
- 36,3% de mujeres en el Congreso de los Diputados.
- 28,2% de mujeres en el Senado.
- 18,4% de mujeres en las juntas de gobierno o de dirección de los consejos superiores o generales y en los colegios nacionales profesionales.
- 4,5 mujeres en la Presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.
- 6,4 mujeres en las Reales Academias Españolas como académicas numerarias.

Acoso Sexual en el Ámbito Laboral¹

La Secretaría General de Políticas de Igualdad, con el Instituto de la Mujer en 2006 (Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales) realizaron un estudio sobre el acoso sexual sufrido por las mujeres españolas, tomando como referente la Directiva 2002/73/CE, que define el acoso sexual como: *“la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Aunque, el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, la mujer se convierte en la principal víctima del mismo porque su situación en

el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional.

Los resultados del estudio indican que el 14,9% de las mujeres trabajadoras en España han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año (acoso técnico). Sin embargo, este porcentaje se reduce hasta el 9,9% entre las que perciben haber sufrido acoso sexual (acoso declarado).

Trasladando estos datos al conjunto de las mujeres activas en España, que según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa en el cuarto trimestre de 2005 ascendían a 8.425.000 trabajadoras, se estima que 1.310.000 trabajadoras han sufrido en España alguna situación de acoso sexual en su trabajo en el último año (acoso técnico), si bien sólo 835.000 mujeres lo han vivido como tal (acoso declarado).

c. La feminización de la pobreza

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) declara que: “Una de las más frecuentes y silenciosas formas de violación de los derechos humanos es la violencia de género”

En los noventa el PNUD, hace un análisis de la pobreza desde una perspectiva multidimensional superando la visión tradicional de la “pobreza de ingreso”, (basada en el “umbral de pobreza”: ingreso o renta necesario para poder sobrevivir una persona); y en 1996 emite el *Informe de Desarrollo Humano*, donde:

1. Reconoce la insensibilidad del Índice de Desarrollo Humano (IDH) para detectar situaciones de carencias. Este IDH intenta reflejar el bienestar, contemplando tres dimensiones: longevidad, estudios y nivel de vida.

2. Define una nueva propuesta conceptual partiendo del enfoque de Desarrollo Humano que supondrá una concepción de la pobreza multidimensional y relativa, es decir, como proceso, más que como resultado: “La pobreza humana”: “Si el desarrollo humano consiste en ampliar las opciones, la pobreza significa que se deniegan las oportunidades y las opciones más fundamentales del desarrollo humano: vivir una larga vida, sana y creativa y disfrutar de un nivel decente de vida, libertad, dignidad, respeto por sí mismo y de los demás.”

3. Crea un indicador específico de pobreza, se introduce el Índice de Pobreza de Capacidad (IPC), como complemento de los índices de pobreza de ingreso. El IPC, analiza la pobreza a escala de los hogares con objeto de captar las privaciones de las personas, y poder detectar donde es prioritario dedicar esfuerzos para conseguir avanzar en el desarrollo humano.

“...La medición de la pobreza es complicada y demanda una sofisticada recolección de datos, pero, además, cuando se pretende medir la feminización de la

¹ Ver capítulo 4

pobreza, surge un problema adicional relacionado con la invisibilidad de las mujeres y la naturalización de sus funciones reproductoras. Casi todos los estudios sobre pobreza consideran el hogar como unidad básica de análisis y presuponen que existe una única función de bienestar aplicable a todos los miembros del mismo, pero las investigaciones sobre la distribución intrafamiliar de recursos e ingresos muestran que este presupuesto es insostenible. Efectivamente, aunque las reglas que rigen tal distribución varían notablemente según las culturas, el integrante de un hogar puede ser más pobre que otro en muchos sentidos: él o ella recibe menos para comer, obtiene menor atención en salud y educación, usa vestimenta más pobre, goza de menos tiempo libre o tiene menos control sobre las compras que se efectúan con los ingresos reunidos por el grupo familiar.

A pesar de que los Informes sobre Desarrollo Humano del PNUD –en sus aspectos relativos a los diferentes niveles de acceso al alimento, educación, salud y recreación por parte de niños y niñas– han mostrado de manera exhaustiva que no existe justicia distributiva dentro de los hogares en buena parte del mundo, el hogar sigue siendo la unidad de análisis económico. El resultado es que los sistemas predominantes de recolección estadística encubren las desigualdades económicas entre mujeres y hombres, y dificultan la medición del grado de feminización de la pobreza en muchos países...” (Murguialday, 1999).

Ante las deficiencias que se muestran en los estudios realizados de la pobreza, el Enfoque de Género, nos ayuda a analizar y valorar la pobreza humana ampliando el marco de acercamiento a este concepto, ya que:

- Analiza la jefatura del hogar: de mujeres y hombres sin ingresos o ingresos bajos.
 - Si la jefatura del hogar es femenina, realizan además el trabajo doméstico no remunerado.
 - Si la jefatura es masculina, existe mayor posibilidad de contar con el trabajo doméstico gratuito de la cónyuge, evitándose gastos vinculados al hogar. Lo que conllevaría para la mujer, menos tiempo de descanso y de ocio, pudiendo perjudicar a su salud física y mental, le restaría tiempo para acceder a oportunidades de empleo /o a mejores oportunidades laborales y a su participación social.
- Muestra y evalúa, la división sexual del trabajo familiar evidenciando las asimetrías en las relaciones familiares.
- Considera el trabajo reproductivo/doméstico y el trabajo de cuidadora, dentro de la definición de trabajo.
- Considera las necesidades individuales de las personas del hogar.
- Tiene en cuenta las interrelaciones entre género y otras características

como etnia, edad, localización, las cuales potencian la pobreza y la vulnerabilidad.

- Considera factores no materiales como autonomía, toma de decisiones, empoderamiento, libertad.

De esta manera, el enfoque de género se muestra como herramienta útil para mostrar y visibiliza:

1. Las relaciones de poder, las exclusiones y las desigualdades.
2. La discriminación de género en el mercado laboral.
3. El reparto desigual del trabajo no remunerado.
4. El ejercicio de la violencia física y simbólica.
5. El uso diferente del tiempo por parte de hombres y mujeres.

Según “El Glosario de Términos Relativos a la Igualdad Entre Mujeres y Hombres” de la Comisión Europea, la feminización de la pobreza se refiere a “*la tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres*”.

El concepto feminización de la pobreza hace referencia a:

a) *La feminización de la pobreza como proceso*, es decir, existe una tendencia a que la representación desproporcionada de las mujeres entre los pobres aumente progresivamente.

b) *El sesgo de género como causa de la pobreza*: mujeres y hombres tienen roles de género diferenciados y posiciones diferentes en la sociedad, y la distinta incidencia de la pobreza en ambos es un resultado inevitable de estas desigualdades.

c) *La mayor exposición de las mujeres a la pobreza*, debido a los mayores niveles de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad que sufren por su posición subordinada a los hombres en el sistema de relaciones de género.

Esta mayor vulnerabilidad de las mujeres a los procesos de empobrecimiento mundial, viene determinada por las condiciones adversas en que ellas acceden al mercado de trabajo, la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, la diferencia salarial, la mayor precariedad en el empleo, su extensa dedicación a tareas no remuneradas (rol reproductivo, rol de cuidadoras), en definitiva por las discriminaciones en el ámbito personal y laboral sufrida por las mujeres; además de padecer, déficits de alimentación, educación y atención sanitaria, y tener acceso a una menor dotación de activos económicos, sociales y culturales en comparación con los hombres.

“...Existen evidentes diferencias de género en la distribución de la riqueza del mundo. El 98% de las riquezas de la tierra están en manos de hombres; de los 2.500 millones de personas calificadas como pobres por PNUD el 80% son mujeres; el 90% de las víctimas de prostitución infantil son niñas (el 100% de los usuarios son

hombres); las tres quintas partes de los menores de edad que no reciben educación estando en edad escolar son mujeres; y dos tercios de los 876 millones de adultos analfabetos son también mujeres...” (Martín Moreno, 2008).

En el caso de la feminización de la pobreza en España, la investigación realizada para la Fundación FOESSA, de la Universidad de Vigo: “Cambio Laboral y Pobreza: Pobreza y Mujer” presentada como parte del VI Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España 2008, mostró que:

1. Si el universo considerado en las investigaciones y en los estudios realizados hasta ahora de pobreza humana, no fuese la población total sino la población susceptible de sufrir discriminación por razón de género, los resultados sobre la reducción de la pobreza cambiarían significativamente. Por ejemplo, en los casos de los hogares en los que al menos una mujer trabaja por cuenta ajena, se observa que la eliminación de la discriminación salarial sí se traduciría en una reducción.”... Así, en este trabajo se destaca que cuanto mayor es la renta de los hogares, mayor es el nivel de participación femenina en el mercado laboral; mayor es la probabilidad de encontrar mujeres trabajando por cuenta ajena; y menor es la tasa de paro femenina. Y a la inversa, a menor nivel de ingresos del hogar menor proporción de asalariadas y mayor tasa de desempleo femenino, que alcanza la alarmante cifra del 70 por ciento entre las mujeres activas que viven en los hogares con menos recursos. De hecho, en el 10 por ciento de los hogares con mayores ingresos el porcentaje de mujeres entre 25 y 55 años que tienen empleo alcanza el 80 por ciento, mientras que en el 10 por ciento de los hogares de la cola baja de la distribución este porcentaje no supera el 10 por ciento. Los resultados apuntan, por tanto, a que una mayor presencia de estas mujeres en el mercado de trabajo formal permitiría importantes reducciones en los niveles de pobreza existentes.” (Cantó O.; Gradín C.; Del Río C., 2009).

2. Los hogares monoparentales con menores a su cargo se revela como colectivo especialmente vulnerable ante situaciones discriminatorias. Además añaden que: “...se podría experimentar notables mejoras en su bienestar si el trabajo femenino fuese retribuido como el masculino (fenómeno que también se constata en otros países de la UE, como se recoge en Gradín, Del Río y Cantó, 2006). En este caso, las estimaciones apuntan que hasta un 28% de estos hogares podría salir de la pobreza (al reducir su tasa de pobreza del 35,4 al 25,5 por ciento)...” (Cantó, Gradín, Del Río, 2009).

3. Asimismo, estos autores constatan que los hogares unipersonales constituidos por mujeres en edad de trabajar también podrían experimentar notables disminuciones en sus niveles de pobreza actuales si no hubiese discriminación salarial por cuestión de género.

Por otra parte, en un artículo publicado en Junio de 2009 por El país, se expresa: “El indicador de pobreza, tal y como lo mide la Unión Europea, alcanza en España al 20% de la población, pero entre las personas jubiladas llega al 31%, lo que sitúa al país en el peor nivel. Son datos de la última ‘Encuesta sobre personas mayores

2008'...La feminización de la pobreza tiene en este colectivo, las personas mayores, un dato relevante: el 31% de riesgo de la pobreza general se eleva entre las mujeres al 33%. Y si se trata de personas que viven solas la tasa de pobreza es un 33% entre los hombres y de un 52% en mujeres”.

2 **COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD** (Charo Muñoz Girón)

Desde la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que establece la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres sin distinción por razón de sexo o cualquier otra condición, igualdad recogida también en el artículo 14 de la Constitución Española, se han sucedido los textos jurídicos y recomendaciones, en todos los organismos internacionales para tratar de alcanzar la **Igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres**.

El Tratado de Amsterdam (1997) ha formalizado el compromiso de integrar la perspectiva de género a nivel europeo, introduciendo así la igualdad como una de las misiones fundamentales de los países miembros de la U.E. En nuestro país, la transferencia del contenido de estos textos se ha concretado en la interiorización normativa y la planificación y desarrollo de políticas específicas con una larga trayectoria por parte del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y por las instituciones de género en Comunidades Autónomas y Ayuntamientos y desemboca en el actual desarrollo legislativo en materia de Igualdad de Oportunidades, uno de los más avanzados del panorama internacional.

Las nuevas políticas de Igualdad han incidido en que la tarea por la igualdad “exige el compromiso de toda la ciudadanía” y la puesta en marcha de recursos para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas, especialmente aquellas cuyas circunstancias particulares las hace más vulnerables. Sin embargo, a las dificultades reales que aún encuentran las mujeres para acceder plenamente a la igualdad real se añaden los obstáculos añadidos a los que tienen que enfrentarse grupos específicos de mujeres, que por la pertenencia a minorías étnicas o culturales, por su elección sexual o a la situación de discapacidad física, psíquica o intelectual, entre otras, se ven abocadas a sufrir una doble discriminación, añadida a la propia de ser mujer.

2.1. Minorías étnicas: mujeres gitanas

Desde hace años en nuestro país se han puesto en marcha numerosas medidas para favorecer la inclusión social y el reconocimiento de la cultura gitana, entre ellas la creación del Instituto para la Cultura Gitana y el Consejo Estatal del pueblo gitano, así como programas específicos para el desarrollo de la comunidad gitana.

Se puede hacer mucho en materia de política para la inclusión social de

las mujeres gitanas y para que superen los obstáculos que tienen para acceder a un empleo, a la educación y la participación en cualquier ámbito de la sociedad, pero es importante la sensibilización no sólo de la sociedad más amplia, sino de la propia etnia gitana. Los estereotipos y los prejuicios xenófobos y sexistas atentan contra la dignidad de las personas.

En la actualidad, se advierte que las mujeres gitanas están “doblemente discriminadas” aunque han avanzado mucho desde que surgieron en Granada hace diecisiete años los primeros movimientos feministas dentro de dicha comunidad gitana. Hay autoras (Domínguez, Flecha, Hernández, 2004) que incluso hablan de una triple discriminación de la mujer gitana, añadiendo a las habituales de ser mujer y gitana un tercer factor de discriminación referido a la falta de formación.

Según Beatriz Carrillo, presidenta de la Asociación de Mujeres Universitarias Romís Andaluzas por la Defensa de sus Intereses, AMURADI, *“sólo el 1% de la población gitana residente en Andalucía, entre 200.000 y 350.000 personas, llega a la Universidad”*. Es un porcentaje estimado por esta organización con sede en Sevilla cuyo objetivo es impulsar la promoción y el pleno desarrollo de la mujer gitana.

Las promotoras y fundadoras de la entidad, un grupo de mujeres gitanas, coinciden en la necesidad de crear espacios de participación donde aquellas que han conseguido acceder a niveles de formación universitaria, sirvan de referentes positivos en una doble dimensión, tanto para la sociedad mayoritaria como para la propia comunidad gitana. En una situación real de inequidad y desigualdad como la que afecta al pueblo gitano y muy especialmente a las mujeres gitanas, es necesario favorecer la promoción de éstas dentro de su propio entorno, ya que son ellas las que principalmente sufren la mayor carga cultural, por ser las transmisoras de los valores y costumbres que las identifican y por ende las principales víctimas de una situación que mantiene la dificultad de acceso a otros niveles que les permita su pleno desarrollo como mujeres en la sociedad. Educación, desarrollo, igualdad, cultura y feminismo son conceptos que habrá que incluir en las actuaciones dirigidas a este grupo de mujeres para impulsar su promoción en igualdad de género y etnia, incidiendo especialmente en la importancia de generar instrumentos que garanticen su incorporación y compatibilidad en la sociedad, sin que ello suponga renunciar a su idiosincrasia cultural, que ellas justamente reivindican.

Las mujeres gitanas se consideran a sí mismas, y no están equivocadas, el motor del pueblo gitano, como transmisoras de la cultura propia, de la educación de sus menores en los valores de identidad e idiosincrasia propias. En nuestro mundo globalizado las mujeres van a ser la pieza fundamental en el proceso de cambio y evolución de la sociedad y las que propicien un cambio de mentalidad y de actitudes que favorezcan la tolerancia, el respeto a la diversidad y los valores de igualdad. Pero no se puede olvidar que todavía las mujeres gitanas sufren un retraso social acumulado durante siglos y que enfocado con perspectiva de género, se encuentran a mucha distancia de alcanzar la misma cota de igualdad que el resto de las mujeres.

Inciendo en las discriminaciones que encuentran dentro y fuera de la cultura gitana, soportan en general las losas que en muchas ocasiones sufren las mujeres en el sistema patriarcal dominante. La diferencia radica en que las mujeres gitanas soportan una doble discriminación, por ser mujer y por el hecho de ser gitana. A eso hay que añadirle las circunstancias en las que viven muchas mujeres - en los barrios más periféricos de nuestras grandes ciudades, en familias sin trabajo o en economía sumergida, con problemas económicos – factores que multiplican la discriminación, lo que tiene un efecto devastador para aquellas que quieren aspirar a tener mejores condiciones de vida. Los estereotipos racistas que todavía se mantienen en la sociedad y que son muy resistentes, así como los roles de género sexistas de la sociedad y de su propia cultura les impide progresar al mismo ritmo que el resto de las mujeres. De este modo, mientras las mujeres están volcadas en la actualidad en la lucha por alcanzar la igualdad real, la conciliación entre la vida familiar, laboral, y personal, la participación en los ámbitos de poder y decisión, la erradicación de la violencia de género en todas sus manifestaciones, las mujeres gitanas todavía están reivindicando el derecho a la educación.

Ante esta situación, hacen falta muchos recursos para poder corregir las distancias que separan a la mujer de la sociedad mayoritaria de la mujer gitana. Son necesarias políticas fuertes que impulsen a este sector de la población que además representa un porcentaje muy importante de la población en Andalucía. Medidas positivas en torno a las condiciones de vida, la salud, la educación, el mercado laboral, pero también medidas a nivel de identidad como cultura.

Pero en esta lucha también tienen que incorporarse la cultura gitana, hombres y mujeres, no sólo los/as que han accedido a un mayor nivel de educación y bienestar. Y aunque hay que tener optimismo, la realidad no es muy alentadora. Porque aún hay niñas gitanas que interrumpen tempranamente su escolarización, porque un alto porcentaje de ellas no llegan a la educación secundaria, y porque aún es mínimo el porcentaje de mujeres gitanas que acceden a la Universidad. Sin embargo, nos encontramos con una tremenda paradoja: si revisamos los datos desagregados por sexo, una de cada cien personas gitanas logra llegar a la Universidad, pero el 80% de éstas son mujeres gitanas. Con esto se puede decir que hay una garantía de que las mujeres gitanas se van sumando cada vez con más fuerza a la lucha por la igualdad de oportunidades dentro y fuera de su propia comunidad y que hay familias que, sin renunciar a lo mejor de su cultura y de sus valores, quieren que sus hijas e hijos tengan un mejor futuro.

2.2. Mujeres con discapacidad

En materia de prevención de la discriminación por razón de discapacidad existe una normativa de rango internacional referente a la accesibilidad, la formación y el empleo, prestaciones sociales, económicas, etc. Todo el desarrollo legislativo en la materia de los últimos años asume los cambios operados en la manera de enfocar el fenómeno de la “discapacidad” y facilita la puesta en marcha de nuevas estrategias

de intervención que trabajen simultáneamente sobre las condiciones personales y las condiciones ambientales que afectan a toda la población, pero a cada persona de un modo diferente.

En España, a partir de 1998, el IMSERSO incluyó entre los objetivos de sus políticas y actuaciones a las mujeres con discapacidad ante las insistentes demandas expresadas en el “Manifiesto de las Mujeres con Discapacidad en Europa” (EDF 1997). Las líneas de actuación promovidas por el IMSERSO desde entonces, han contado en todo momento con la participación de las mujeres con discapacidad. El interés en nuestro país por esta situación supuso la constitución durante 2002 de un Grupo de Trabajo específico sobre Mujeres con Discapacidad en el Comité para la Readaptación e Integración de las Personas con Discapacidad (CD-P-RR) del Consejo de Europa. El informe final del Grupo profundiza en el concepto de discriminación por razón de género y de discapacidad, y analiza los ámbitos prioritarios en los que se genera la doble discriminación a través de un análisis diferenciador de los problemas que las mujeres con discapacidad no comparten con los hombres discapacitados, para hacer visibles los efectos de los diferentes roles sociales en función del género.

El I Congreso Internacional de Mujeres y Discapacidad (Valencia 2003) puso de manifiesto el reconocimiento de la doble discriminación y la necesidad de promover el derecho a la igualdad de más de 2.000.000 de ciudadanas discriminadas en cuanto a sus posibilidades de acceso a la educación, formación, empleo, medidas de fomento a empleo, protección social, nivel de rentas, permanencia en el hogar, derecho a la familia, integración social y otros.

Durante el año 2003 “Año Europeo de las Personas con discapacidad” las mujeres con discapacidad aprovecharon la oportunidad de sumarse a todos aquellos foros para expresar o debatir su realidad diaria y su problemática específica. El tema de la mujer con discapacidad y su doble discriminación hay que darlo a conocer a la sociedad en general y sobre todo a las personas con responsabilidad política que tienen la obligación de evitar desigualdades y discriminaciones de algunos sectores de la población. En torno a este tema, es interesante revisar una serie de datos, reflexiones y propuestas de solución.

Si repasamos la evolución de la situación de estas mujeres, tradicionalmente la sociedad ha tendido a aislar y a segregar a las mujeres con discapacidad, y a pesar de los logros y avances obtenidos en los últimos años, este tipo de discriminación, muy sutil en ocasiones, sigue representando un problema grave y alarmante. Pero, al contrario de lo que ocurre con otro tipo de grupos vulnerables o que sufren discriminación, las mujeres con discapacidad carecen en muchos casos de recursos o dispositivos legales eficaces para eliminar y corregir dichas conductas discriminatorias. Ellas se enfrentan continuamente a dichas circunstancias, que se evidencian en cotas mayores de desempleo, salarios inferiores, menor acceso a los servicios de salud, mayores carencias educativas, escaso o nulo acceso a los programas y servicios dirigidos a mujeres en general, mayor riesgo de padecer situaciones de violencia y

todo tipo de abusos, etc., realidad que se agrava por la existencia de factores que fomentan la dependencia y por la dificultad de introducir modificaciones en los hábitos establecidos. Así mismo, las mujeres con discapacidad soportan aún con más crudeza que los varones con discapacidad la persistencia de prejuicios, estereotipos e ideas recibidas, generalizados en todos los ámbitos, que distorsionan la imagen social y la percepción normalizada de este grupo humano.

Datos procedentes de distintos censos, encuestas y de los estudios existentes, prueban que las mujeres con discapacidad, como grupo, ocupan un estatus inferior en nuestra sociedad, encontrándose en una situación de enorme desventaja social, económica, educativa y profesional. En resumen, ellas sufren mayor índice de paro, muchas no se han planteado nunca acceder al empleo, menor acceso a la educación en todos sus tramos – por ejemplo, sólo un 1.56% tienen estudios profesionales, superiores o universitarios.

La explicación a esta diferencia en cuanto al empleo o la formación de la población discapacitada en función del sexo de los individuos se debe, como en los casos de desigualdad vistos en la población general, a problemas de jerarquización social. Problemas no resueltos, desde el punto de vista de los sexos, cuando se han intentado equilibrar la desigualdad existente entre la población no discapacitada y la población discapacitada, clasificada socialmente en un plano inferior.

Pero para conseguir superar esta situación de desigualdad hay que conocer la envergadura del problema de las personas discapacitadas y de los factores que pueden influir positiva o negativamente en la situación inicial de discapacidad.

Las mujeres con discapacidad, como grupo social, han sido aisladas e invisibilizadas, sometidas a todo tipo de restricciones y limitaciones, condenadas a una larga historia de desigualdades, relegadas a una posición de vulnerabilidad, y todo ello por circunstancias que están fuera de su propio control y que se cimentan en estereotipos y prejuicios que disminuyen sensiblemente su capacidad de participar libremente en la sociedad, aportando sus experiencias. Todo ello actúa como un lastre que las priva de la oportunidad de competir en condiciones de igualdad, no ya con el resto de la población de mujeres, también con los hombres con discapacidad. Esto no puede ser entendido más que como una vulneración de los derechos humanos, de los derechos de ciudadanía.

En cuanto a las necesidades y demandas de las mujeres con discapacidad, hay coincidencias en la necesidad de desarrollar actuaciones que hagan realidad la equiparación de derechos y la igualdad de oportunidades de estas mujeres con el resto de la ciudadanía.

En el ámbito social de las personas con discapacidad, el interés se centra en aquellos ámbitos que provocan más factores de exclusión para las mujeres, y determinan un menor grado de desarrollo personal y social y menos posibilidades de acceso normalizado a los derechos, bienes y servicios de la comunidad.

En el ámbito de la salud, las mujeres con discapacidad tienen numerosas barreras, desapercibidas habitualmente por el resto de la población, para acceder a la planificación familiar y a la asistencia a la reproducción, todo ello sin tener en cuenta las necesidades de autocontrol de tales situaciones. Es necesaria la sensibilización y formación del personal médico-sanitario sobre la atención específica a mujeres con discapacidad en los servicios sanitarios

En relación al grave problema de la violencia de género, hay una confluencia de factores que convierten a las mujeres con discapacidad en un **grupo de alto riesgo** para sufrir algún tipo de violencia de género. Las cifras que actualmente se manejan en España indican que aproximadamente un 40% de las mujeres con discapacidad sufre o ha sufrido alguna forma de violencia. Actualmente los grupos políticos, los organismos de igualdad y la sociedad en general son cada vez más conscientes de la existencia de violencia contra las mujeres, por lo que se han aumentado los programas dirigidos a informar, asesorar y proteger a las mujeres que han sufrido cualquier tipo de agresión. Sin embargo, hasta fechas muy recientes no se ha tenido en cuenta la realidad particular de las mujeres con discapacidad y la imposibilidad de éstas de acceder en muchas ocasiones a los recursos, o peor aún, el miedo y la imposibilidad de denunciar tales situaciones.

Hay diversos factores asociados a una mayor vulnerabilidad frente a la violencia en general y la de género en concreto: mayor dependencia en lo que se refiere a cuidados de asistencia, percepción de impotencia por parte de la mujer con discapacidad, menor riesgo por parte del maltratador de ser descubierto, menor credibilidad de la víctima, baja autoestima, menor formación/información sobre la sexualidad, situación de aislamiento social y emocional, barreras físicas, dificultad para informar del abuso o maltrato sufrido en los casos de discapacidad que afecta a la comunicación, dificultades de acceso a la información.

Las mujeres con discapacidad son más reticentes a denunciar situaciones de violencia o abusos por miedo a perder los cuidados (dependencia física y emocional del abusador o maltratador), por sentirse incapaces de escapar ante existencia de barreras arquitectónicas, falta de equipamientos adaptados o accesibles, etc.

Según el estudio realizados por Crowd (2000), las principales barreras para obtener ayuda son el miedo a la venganza del perpetrador, los problemas de salud de la mujer con discapacidad y la falta de movilidad. A veces falta la supervisión ante posibles abusos en centros de atención a la discapacidad. Otras veces son las dificultades de las mujeres con discapacidad para reconocer el abuso o el maltrato y para protegerse en tales situaciones.

En cuanto a las características asociadas con el abuso en mujeres con discapacidad podemos usar cinco variables (edad, educación, movilidad, aislamiento social y depresión) para identificar si una mujer con discapacidad puede haber sufrido abuso.

A modo de conclusión, se hace necesario reforzar la intervención con este grupo de mujeres, incidiendo muy especialmente en la importancia de la prevención y en la necesidad de desarrollar recursos accesibles en todos los sentidos: accesibilidad arquitectónica de los recursos (centros de la Mujer, casas de acogida, etc), intérpretes, especial formación del personal sanitario para detectar el abuso, financiación especializada para los servicios relativos a la discapacidad, transporte accesible para atender a los programas de prevención e intervención.

No se puede obviar que dentro del grupo de mujeres con discapacidad existen sectores especialmente vulnerables, puesto que en ellos confluyen un conjunto de variables que multiplican las posibilidades de sufrir discriminación: niñas, mujeres severamente afectadas, mujeres que no pueden representarse a sí mismas, aquellas que viven en espacios rurales, inmigrantes, etc.

Con respecto a las familias, es necesario fomentar un cambio drástico de actitudes en la familia que en muchas ocasiones ejercen una especial sobreprotección sobre las mujeres con discapacidad con relación al resto de miembros de la familia, y por supuesto, mucho más acusada que la que se dirige a los hombres con discapacidad. En muchas ocasiones el solo hecho de que la mujer con discapacidad perciba una pensión, la sitúa como fuente de financiación estable para la familia que por tanto, dificulta la formación y el acceso al empleo y a la independencia del núcleo. A ello se unen claras injerencias sobre su libertad sexual considerando obsceno y escandaloso que la mujer pueda mostrar necesidades afectivas y sexuales.

Un tema de especial relevancia es el de la autopercepción y la imagen social. El peso de la discapacidad en la imagen corporal de la mujer, imposible de ajustar a los cánones de belleza femeninos en la sociedad actual y a cuya difusión tanto apoyo están prestando los medios de comunicación, hace que en muchas ocasiones las mujeres con discapacidad tengan una baja o nula autoestima. La propia discapacidad incide negativamente en el establecimiento de relaciones sociales, y muy especialmente en las relaciones afectiva. Si consideramos la percepción de la sociedad sobre la mujer con discapacidad, es habitualmente equivocada y con falta de información. Por ejemplo, se la considera asexual, limitada intelectualmente, etc.

A modo de conclusión, y haciéndonos eco de las propias mujeres con discapacidad, se pueden plantear una serie de propuestas de futuro:

- En todas las políticas que desarrollen los poderes públicos en favor de la igualdad de género y la no-discriminación y la equiparación de oportunidades de las mujeres, deben introducirse como eje de acción horizontal medidas y actuaciones dirigidas a las mujeres con discapacidad, como segmento especialmente vulnerable en términos de derechos y posibilidades efectivas de vida normalizada. Así, por ejemplo, los Planes de igualdad de género o estrategias que promuevan el Estado, las CC.AA. y las Corporaciones Locales, deben recoger una línea de acción transversal favorable a la mujer con discapacidad.

- Como medida concreta y transversal se propone que todos los incentivos, ayudas y bonificaciones establecidos con carácter general en nuestra legislación en favor de las personas con discapacidad se mejoren sistemáticamente cuando se trate de mujeres con discapacidad, estableciéndose una discriminación positiva a favor de las mujeres dentro de todas las políticas.

- La incorporación de las mujeres con discapacidad a la actividad laboral y al mercado de trabajo exige la voluntad decidida y la acción enérgica de los poderes públicos, los agentes sociales. La sociedad en general, y también y muy especialmente, de las organizaciones de personas con discapacidad y de las propias mujeres, que deben convertirse en las protagonistas; en las agentes de su propia inserción.

- Como medida concreta, se propone que todos los incentivos, ayudas y bonificaciones establecidos con carácter general en nuestra legislación para favorecer el empleo de las personas con discapacidad se mejoren sistemáticamente cuando se trate de mujeres con discapacidad, estableciéndose una discriminación positiva en favor de las mujeres dentro de las propias políticas de inserción laboral de trabajadores/as con discapacidad.

- El sector social de la discapacidad ha solicitado reiteradamente la elevación de la cuota de reserva de empleo en favor de personas con discapacidad en el empleo público, que debería pasar del 3% actual al 5%. Debe estudiarse la posibilidad de que en ese diferencial de incremento se apliquen acciones positivas para que un determinado porcentaje del total sea ocupado por mujeres con discapacidad.

- Debe favorecerse la compatibilidad entre pensión no contributiva y realización de una actividad laboral a tiempo parcial, como medio de estimular la progresiva incorporación de las mujeres con discapacidad que nunca han realizado una tarea laboral regular dado el temor, personal y/o familiar a perder la pensión si la actividad laboral fracasa, consolidándose así una mentalidad de pasividad.

- Deben buscarse fórmulas para ofrecer coberturas sociales (aseguramiento por la Seguridad Social de contingencias como la jubilación, la incapacidad, etc,) a muchas mujeres con discapacidad que, por el rol social a las que se las ha condeando, no han podido acceder a un trabajo normalizado y que desarrollan una intensa actividad en el ámbito doméstico, normalmente, realizando tareas de casa y cuidando de personas mayores o dependientes. Este trabajo "informal" es de una extraordinaria importancia y la sociedad debería compensarlo de alguna manera.

- Sería muy positivo impulsar actuaciones facilitadoras de la alfabetización digital y el acceso a las nuevas tecnologías de mujeres con discapacidad, especialmente en el medio rural, mujeres con discapacidades severas o que no pueden representarse a si mismas y con déficits sensoriales.

2.3. Mujeres inmigrantes

Si atendemos a la composición actual de la población inmigrante en España,

y más concretamente en Andalucía, se observa una progresiva feminización del proceso migratorio, es decir, un aumento significativo de la mujer como principal protagonista del proyecto migratorio. Desde este punto de vista, se estima que en España, más de un tercio de las personas migradas son mujeres.

Se pueden argumentar diversas explicaciones a este proceso de feminización de la inmigración:

- En primer lugar, este cambio en la composición demográfica de los nuevos movimientos migratorios se puede deber a un nuevo enfoque de los roles tradicionales y de la posición social de la mujer emigrante en su sociedad de origen, que permitiría una mayor emancipación e igualdad entre los sexos y estimularían, por tanto, la movilidad femenina.
- El segundo argumento hace alusión al hecho de que la pobreza afecta más a las mujeres que a los hombres (“feminización de la pobreza”), siendo las mujeres rurales de los países más desfavorecidos uno de los grupos más vulnerables a la crisis económica y, por ello, más predispuesto a la emigración (Gregorio, 1994).
- Por último, en España existe una segmentación étnica y sexual del mercado de trabajo que favorece una demanda creciente de mano de obra femenina extranjera para sustituir a las mujeres de nacionalidad española en el servicio doméstico, sector que entró en crisis desde el fin de la emigración española a finales de los años sesenta.

A pesar de la presencia significativa de mujeres inmigrantes en España desde los años noventa, observamos en las publicaciones e investigaciones sobre este tema un sesgo importante que no permite una correcta explicación del fenómeno migratorio, así como una adecuada intervención. La mayoría de los estudios realizados hasta fechas recientes están relacionados con el proyecto migratorio masculino (Martín, 1999).

Se hacía patente la necesidad de un enfoque de género desde el que se pueda explicar este silenciamiento y analizar más exhaustivamente las variables que dotan de peculiaridad al proyecto migratorio de las mujeres y el grado en que dicho proyecto se encuentra mediatizado por variables procedentes de su condición de mujer, y, más exactamente, de su proceso diferencial de socialización (Zarco, y otros, 2002) que intentan una aproximación psicosocial y de género al proyecto de las mujeres inmigrantes en Andalucía.

Sólo desde el conocimiento real de la situación de las mujeres inmigrantes se podrá comprender e intervenir en lo que consideramos un doble problema: la doble discriminación por ser mujer y además, inmigrante. Esta situación se agrava aún más por el desconocimiento del idioma y en muchos casos y más grave aún, por el hecho de ser ilegales e indocumentadas. Ellas son las que, abarcan la mayor tasa de paro, reciben el salario más bajo y trabajan en las peores condiciones, sin poder disfrutar muchas veces de vacaciones retribuidas, el cobro de horas extras o preavisos

de despido. O en otros casos sometidas a la trata y la prostitución, inmersas en redes de las que no pueden escapar.

La mujer inmigrante, en general, está sometida a una fuerte influencia de los estereotipos de género instalados en la cultura de origen que les dificulta la realización de su proyecto migratorio. Esto sucede bien porque encuentran obstáculos en su entorno microsociedad o, bien porque les surgen problemas que provienen de su propia identidad de género.

No obstante, cada uno de los grupos de mujeres inmigrantes (latinoamericanas, eslavas y africanas) realiza su propio proceso de integración en la sociedad receptora, y será más o menos fluido en la medida en que sus respectivas culturas de origen se lo permitan.

Todas las inmigrantes, con independencia de su procedencia, comienzan su proyecto migratorio alentadas por la necesidad de mejorar, bien personal y/o profesionalmente: buscar un trabajo digno, ganar dinero suficiente, y en la mayoría de los casos para ayudar a subsistir a su familia. En este sentido, una gran mayoría sale de su país dejando atrás a sus hijos. El grupo de latinoamericanas, en mayor grado, pero, en general, todos los grupos de mujeres inmigrantes con hijos, presentan un profundo sentimiento de culpa, pues lo consideran como un abandono, aunque “forzado” por la necesidad. Pero a medida que pasa el tiempo, no obstante este sentimiento de culpa se va mitigando si consideran que con su trabajo podrán conseguir reagrupar al núcleo familiar o mejorar sus condiciones de vida al regresar.

Al analizar las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes, hay que reflexionar sobre la práctica de los países desarrollados que recurren a la inmigración femenina al no existir políticas de conciliación suficientemente desarrolladas, que cubran las necesidades familiares.

La incorporación de la perspectiva de género al análisis de la inserción laboral de la mujer inmigrante permite constatar que el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los hombres inmigrantes y son ellas las que ocupan el último nivel (atención a mayores, menores, tareas domésticas) y en condiciones a veces inhumanas (sueldos, horarios, carga de trabajo, etc), todo ello sin olvidar aquellas “ocupaciones” que atentan contra la libertad sexual.

Por otro lado, de la comparación de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes con la de las mujeres autóctonas se desprende que, si bien ambos colectivos son discriminados en el mercado de trabajo por razón de género, las trabajadoras inmigrantes padecen la segregación ocupacional de manera más clara, situándose mayoritariamente en aquellas actividades socialmente menos valoradas, mal pagadas y con una fuerte connotación servil. Ello no significa que las mujeres autóctonas no estén presentes en los servicios de proximidad, sino tan solo que la concentración de trabajadoras inmigrantes en estas actividades es mucho mayor, en términos relativos, que la de mujeres autóctonas, y en peores condiciones (Carrizo, 2006).

Pero hay un problema que afecta de manera especial a las mujeres inmigrantes: el incremento de la violencia de género en este grupo de población ha sido preocupante en los últimos años. España se ha configurado en los últimos años como un país de inmigración procedente de muchos lugares del mundo, y la población extranjera representa ya el 11,3% sobre el total de población residente en España pero, de acuerdo con la información disponible, la proporción de mujeres extranjeras en nuestro país víctimas de violencia de género, al igual que la proporción de agresores extranjeros suponen una sobre-representación respecto al peso demográfico de mujeres y varones extranjeros en España. Aunque estos datos señalan una realidad, hay que tener cuidado con la interpretación que se hace de ellos.

Por lo que se refiere a la dimensión de la violencia de género en las mujeres extranjeras, tal y como se indica en el *Informe de Evaluación de la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre*, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante Ley Integral), elaborado por el Gobierno y las Comunidades Autónomas a los tres años de su entrada en vigor, de acuerdo con lo manifestado en la Macroencuesta sobre la violencia contra las mujeres (2006), las mujeres extranjeras declaran ser víctimas de violencia de género en mayor proporción que el resto de mujeres.

La Ley Integral prevé que una de las líneas prioritarias de actuación dirigida a prevenir, erradicar y sancionar la violencia de género, así como a proteger a sus víctimas, es la que aborda la situación específica de las mujeres extranjeras. En este sentido el artículo 17 de la Ley garantiza los derechos de todas las mujeres víctimas de violencia con independencia del origen, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Asimismo, los planes de colaboración elaborados por los poderes públicos para la consecución de los objetivos de prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, han de considerar de forma especial, de acuerdo con el artículo 32 de la Ley Integral, la situación de las mujeres que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta Ley. Desde la aprobación de la Ley, han sido diversas las actuaciones desarrolladas en relación con la población extranjera.

En el ámbito de la inmigración, con la aprobación del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, se prevé, por una parte, que en los casos de reagrupación familiar, las víctimas de violencia de género, una vez obtenida una orden judicial de protección, accedan a una autorización de carácter independiente, y por otra parte, en el caso de las personas en situación irregular, se introduce expresamente la violencia doméstica como supuesto de autorización de residencia por razones humanitarias.

Asimismo, la atención a los requerimientos derivados de la vulnerabilidad

de las mujeres extranjeras ha sido principio inspirador del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración. El Plan tiene como objetivos (mejorar la respuesta frente a la violencia de género y conseguir un cambio en el modelo de relación social). Para ello propone prestar una atención especial a aquellos grupos de mujeres que presentan mayor vulnerabilidad, entre los que se incluyen las mujeres extranjeras, quienes al hallarse en una situación de doble discriminación requieren de un esfuerzo a la hora de remover los obstáculos sociales y culturales que impiden el ejercicio real y efectivo de su estatuto de ciudadanía y repercuten en su calidad de vida.

¿Pero cómo se visibiliza la violencia de género cuando quién la sufre está en una situación ilegal? A esto hay que añadir el desconocimiento que muchas veces tienen las mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género del amparo legal al que pueden recurrir. Ante esta seria dificultad, todos los esfuerzos son pocos a la hora de poner en marcha campañas de información sobre los derechos que las asisten, independientemente de su situación legal.

Dentro de la violencia de género a la que se ven abocadas muchas mujeres inmigradas, y en su vertiente más estructural, hay que abordar el tema de la prostitución.

Diversos estudios sobre el tema (Juliano, 2002; Ballester, 2003; Solana, 2003) coinciden en señalar que las principales causas que animan a emigrar a gran número de mujeres y entrar a ejercer la prostitución una vez en el país de destino, fueron de tipo económico. Y es que la situación de la mujer en los países subdesarrollados es, en su mayoría, de extrema pobreza a la que se añade un alto grado de desigualdad social y exclusión. Las dificultades sociales a las que tienen que hacer frente en los países de destino se ven agravadas por una serie de condicionantes subjetivos, consecuencia de prejuicios y visiones etnocéntricas que acaban configurando una autoimagen que asume la desdicha y dificulta su integración. A los factores económicos y de formación hay que añadir otros culturales responsables de la discriminación de las mujeres. El “techo de cristal” que impide a las mujeres ascender en la escala socioeconómica se hace bastante visible en el Tercer Mundo, donde la feminización de la pobreza presenta su cara más amarga (Vecina y Ballester, 2005).

Sin embargo, el colectivo de mujeres inmigrantes que sufren una mayor discriminación legal y maltrato social son las prostitutas. En este sentido, en los últimos años los medios de comunicación se han encargado de fomentar la alarma social, al construir la imagen de la mujer inmigrada prostituta con una gran superficialidad, sesgo moralista y una fuerte carga de sensacionalismo y falsedad. Frecuentemente, las mujeres inmigrantes acaparan las portadas de los diarios y las noticias televisivas, contribuyendo a que se establezcan estereotipos que generalizan injustamente: “mujer inmigrante igual a prostituta”. Nada que ver con la compleja realidad y con la diversidad de factores que inciden en este fenómeno.

Las mujeres inmigradas que se dedican a la prostitución no responden a un

perfil socio-cultural único y su actividad la ejercen en diferentes ámbitos de la industria del sexo. Las formas de llegar a nuestro país también varían: en solitario, con pareja, mediante las cadenas migratorias comunitarias - familiares, vecinos/as o amigos/as - o en los casos más graves, a través de redes de tráfico de personas. Entre ellas, existen mujeres que ya ejercían la prostitución en sus países de origen, o se trasladan de otras ciudades europeas. Unas llegan decididas a ejercer la prostitución y otras vienen engañadas y una vez en su destino, son coaccionadas a ejercer la prostitución.

Las mujeres inmigrantes que se dedican a la prostitución son las que mantienen económicamente a sus familias. Muchas de ellas son madres. El sentido de responsabilidad materna juega un papel importante para ellas a la hora de emigrar. La emigración de mujeres como estrategia familiar es una práctica cada vez más frecuente, dado que las mujeres presentan un mayor grado de responsabilidad respecto a sus familiares en comparación con los varones.

Pese a que la prostitución no es una actividad penalizada en España, su no-reconocimiento como actividad laboral y el fuerte estigma social que la acompaña provocan que el colectivo de mujeres prostitutas vea conculcados, constantemente, sus derechos más fundamentales. En el caso que nos ocupa, el de las inmigrantes trabajadoras sexuales, la discriminación se agrava, teniendo en cuenta que no pueden legalizar su situación en el país mediante la regularización de su actividad. En este sentido, la precariedad legal afecta mucho más a estas mujeres que a las inmigrantes que trabajan en otros sectores de la actividad económica. Un alto porcentaje de las inmigrantes prostitutas está en situación ilegal y son perseguidas por ello. Se estima que entre un 80 y un 90 por ciento de las mujeres que ejercen la prostitución en nuestro país son extranjeras y la gran mayoría están en situación irregular.

Para Vecina y Ballester (2005), “esta indefensión legal está colaborando a resignificar y actualizar el estigma de la prostitución. Las nuevas retóricas de la doble moral imperante en nuestra sociedad convierten a las mujeres inmigradas sin papeles en prostitutas potenciales, desplazando el contenido del estigma desde la actividad en sí misma a su condición de irregularidad. O lo que es lo mismo: ahora las mujeres prostitutas son perseguidas por estar en situación ilegal, no por ser prostitutas. Pero no pueden dejar de ser ilegales porque su actividad no está reconocida, lo que las encierra en un círculo del que no pueden salir, perpetuando así la situación de mayor vulnerabilidad que padecen y su ilegitimación social”.

Desde la entrada en vigor de la nueva Ley, las inmigrantes que se dedican a la prostitución no salen a la calle en su tiempo libre por miedo a ser detenidas. Las que trabajan en las calles de las grandes ciudades, son objeto de las protestas vecinales. Una vez más, las políticas estatales responden a unos intereses totalmente ajenos a los derechos o la seguridad de las mujeres. La desprotección de estas mujeres es múltiple: ante los proxenetas de las mafias, ante los posibles abusos de los clientes y ante la sociedad en general.

Juliano (2002) recuerda que “la prostitución no es un fenómeno aislado, sino un síntoma visible de la situación general de la mujer dentro de la sociedad. Una aproximación al mundo de la prostitución con la mirada libre de prejuicios puede ayudarnos a desvelar cuál es la auténtica urdimbre sobre la que se tejen las relaciones de poder entre sexos en nuestras denominadas sociedades igualitarias. Si somos capaces de superar las ideas prefijadas sobre este “negativo” del funcionamiento de la cultura que significa el mundo de la prostitución, descubriremos buena parte de los valores y contradicciones que subyacen en el escenario de las relaciones sociales legitimadas, y nos permitirá conocer mucho mejor los significados discriminatorios que queremos cambiar”.

3 PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ÁMBITOS DE PODER Y DECISIÓN (Eva Morilla Sánchez)

3.1. Participación equilibrada entre mujeres y hombres

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito económico, social, cultural, político y deportivo es fundamental para el desarrollo y bienestar de una sociedad. La transformación imprescindible de nuestro país ha de incorporar necesariamente la experiencia, los conocimientos y los valores de las mujeres. No podemos permitirnos perder ese enorme potencial.

La situación actual de crisis económica ha evidenciado la insuficiencia de un sistema en el que, además de otros problemas, también continúan existiendo importantes brechas de género. Es el momento de asentar un nuevo modelo económico y social centrado en las personas y en su bienestar. Un nuevo modelo que parta del concepto de desarrollo sostenible, de la igualdad real y efectiva, y de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos como elemento clave de productividad, eficacia y eficiencia. Una sociedad moderna y democrática no puede, ni debe, prescindir ni de los conocimientos, ni de los valores, ni del talento de la mitad de su población, las mujeres.

Uno de los cambios más importantes que ha experimentado la sociedad española en los últimos 30 años es el de la incorporación de las mujeres al ámbito público. En el empleo, la mujer sigue incorporándose al mercado de trabajo en mayor medida que el hombre, con lo que crece su participación laboral y tiende a reducir el amplio diferencial que la separaba del varón.

La evolución es muy positiva, sin embargo todavía no hemos llegado a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Conseguir esta igualdad es un proceso largo y costoso, puesto que, los cambios sociales y culturales requieren de mucho tiempo. Las desigualdades continúan existiendo, sobre todo en ámbitos como el económico y el empresarial y dentro de estos ámbitos, mucho más, en los puestos de decisión y de responsabilidad. Los datos continúan corroborando la escasa presencia

de mujeres en puestos de alta dirección de en las empresas.

Con objeto de reducir estos desequilibrios, se han ido dando importantes pasos para la consecución de la Igualdad entre Mujeres y Hombres y se han producido grandes avances en las políticas de Igualdad de nuestro país. Actualmente contamos con una Ley Orgánica para al Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que marca un camino hacia un modelo más igualitario y cuenta con un marco normativo distinto a las políticas exclusivas para mujeres, las políticas específicas.

Esta Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, refuerza el compromiso de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos, y una muestra de ello, queda reflejada en los siguientes artículos y disposiciones:

- Disposición Adicional Primera (Definición): Presencia o composición equilibrada: A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

- Art. 50: Distintivo para empresas en materia de Igualdad: Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

- Art. 75: Participación de las mujeres en los consejos de Administración de las Sociedades Mercantiles: Las Sociedades a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviadas procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

- Disposición Adicional 26: Modificación Real Decreto Legislativo 1564/1989 Ley Sociedades Anónimas. En la memoria descrita en el artículo 200 de la Ley de Sociedades Autónomas, la memoria deberá contener "El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias. La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.

- Obligatoriedad de Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores/as, con objeto de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, con la Ley 3/2007 en vigor, continúa sin cumplirse el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos.

El informe emitido por la Asociación de Mujeres Juristas Themis (2008) “Las Mujeres y la Toma de Decisión”, analiza la presencia equilibrada de las mujeres en los órganos de dirección de los poderes legislativo, ejecutivo, judicial, en las organizaciones sociales y en diversos ámbitos públicos y privados; revelando los siguientes datos:

La participación real de las mujeres en órganos de decisión es inferior al 30%, porcentaje que no cumple el principio de presencia equilibrada contemplado en la Ley de igualdad. Incluso este porcentaje disminuye cuando se analizan puestos de libre designación.

En el Congreso de los Diputados, en la última legislatura (2004-2008) la representación de Diputadas en el Congreso, es del 36%, frente al 64% de Diputados. En el Senado el 24% está representado por mujeres frente al 76% de hombres.

En la composición del Gobierno, actualmente se mantiene el principio de presencia equilibrada introducido por la Ley de Igualdad incluso si se contabiliza la presidencia del Gobierno. La proporción es la siguiente: 44% Ministras, frente al 56% de Ministros.

En cambio, de las 19 Secretarías de Estado, 14 están ocupadas por hombres y 5 por mujeres, por lo que la representación de mujeres alcanza tan sólo el 26%, no cumpliéndose en la actualidad la ley de Igualdad.

En la Administración Local, con la aplicación de la Ley se ha producido un cambio significativo en los municipios mayores de 5.000 habitantes, teniendo en cuenta que en estos municipios es obligatoria la aplicación del principio de presencia equilibrada en las listas electorales.

Sin embargo, tan sólo el 19% de las Alcaldías de las capitales de provincia son ocupadas por mujeres, aunque ha aumentado el número de Concejales en los gobiernos. Como se puede comprobar, los primeros puestos en las listas electorales de los comicios siguen siendo ocupados por los hombres.

Respecto a la toma de decisión de las mujeres en las organizaciones sociales, de este informe podemos concluir que:

En los partidos políticos, instrumentos claves para la participación política, la participación de las mujeres en sus órganos de gobierno, es la siguiente:

- El PSOE es el único partido político que cumple el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, contando con el 52% de mujeres en su Comisión ejecutiva. Mientras que el resto de partidos no alcanzan el 30% (PP, el 28%, IU el 21%; CiU el 21%; y PNV, el 10%).

En las Organizaciones Sindicales, formadas para la defensa de los intereses comunes de los/as trabajadores/as, la participación de las mujeres es la siguiente:

- UGT es el sindicato que concentra el mayor porcentaje de mujeres en su Comisión Ejecutiva, con el 46%, CCOO el 29% y el sindicato USO el 25%.

En las Asociaciones Empresariales, que representan la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los empresarios y las empresarias, los datos parecen indicar que se ha experimentado un leve incremento en la presencia de mujeres en los órganos directivos.

La participación de las mujeres en los Colegios Profesionales continúa siendo baja. En los órganos de Gobierno de los Colegios Profesionales la presencia de mujeres es prácticamente nula, es el consejo General de la Abogacía el que aglutina el mayor porcentaje, entre 0% y 17%.

Por último, los datos extraídos del informe “Las Mujeres y la Toma de Decisión” en diversos **ámbitos públicos y privados**, revelan:

En el ámbito Económico y Empresarial señalar que en El Banco de España actualmente el Consejo de Gobierno tiene la mayor presencia de mujeres de toda su historia, alcanzando tan solo un 18% de representación. En las Entidades Empresariales, dedicadas a la producción industrial, actividades mercantiles o prestación de servicios, la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas que forman el Ibex 35, la presencia de mujeres oscila entre 0% y 23%. Como la Ley de Igualdad, tan sólo indica que “se procurará una composición equilibrada”, -sin ser un mandato-, es muy probable que esta situación se mantenga muy parecida en los próximos años. Con estos datos, podemos concluir, que en la cúspide del poder, en los Consejos de Administración de las grandes empresas, continúan estando los hombres.

En el ámbito Educativo y de Investigación:

- Universidades: La representación de mujeres rectoras en las Universidades es tan sólo del 5%, dato que resulta paradójico al no reflejar la realidad del profesorado de las universidades en donde el número de mujeres supera al de hombres. De las nueve universidades públicas andaluzas tan sólo hay una rectora (máximo órgano de poder).

- Consejo Superior de Investigaciones Científicas: De las 14 personas integrantes en su Junta de Gobierno, tan solo 4 son mujeres, el 29% de su composición. Este órgano decisorio tampoco cumple el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres

- Museos: En las direcciones de Museos se alcanza el principio de presencia equilibrada, aunque en las direcciones de los Museos más importantes son ocupadas mayoritariamente por hombres.

- Reales Academias: en la Reales Academias de Historia, Medicina, Morales y Políticas, Bellas Artes, Exactas, Físicas, Naturales, en Jurisprudencia y Legislación, la representación de las mujeres en cargos de Dirección o presidencias de las Juntas de

Gobierno es nula. Tan sólo en la Real Academia de Farmacia, con un 18%, y en la Real Academia Española, con 11%, existe una pequeña representación de mujeres en sus órganos de decisión.

En los Medios de Comunicación comentar que la presencia de mujeres en la composición de los órganos directivos es mínima, quedando muy alejada del principio de presencia equilibrada, a pesar de ser una profesión donde existe un gran número de mujeres.

Por lo tanto, de los resultados del informe, podemos concluir que:

- En cualquier ámbito de poder, es evidente, la desigual representación entre mujeres y hombres. Pero es en las empresas privadas y en el ámbito económico donde se hace mucho más visible. Los avances, según se deducen de estas cifras, se han producido especialmente en los poderes ejecutivo y legislativo.
- La presencia de mujeres disminuye a medida que los puestos de dirección y de representación no son de elección directa.
- Las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar su vida familiar y profesional continúan dificultando el acceso a puestos de decisión.
- Es necesario incidir en el desarrollo y aplicación de medidas de igualdad con objeto de eliminar las discriminaciones que sufren las mujeres en los puestos de responsabilidad o de decisión, de modo que sea posible construir una línea de trabajo que de coherencia, continuidad y efectividad a las actuaciones en materia de igualdad, y sobre todo, garantice la presencia equilibrada entre hombres y mujeres.
- Los datos existentes demuestran que la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres no es un objetivo cumplido en la actualidad, y que para que la efectividad del principio de presencia equilibrada sea una realidad, en los órganos de poder, queda un largo camino por recorrer.

3.2. Participación equilibrada entre mujeres y hombres: medidas de avance

El gobierno en nuestro país contempla como objetivo estratégico obligatorio el adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de las decisiones.

La democracia paritaria implica una representación equilibrada de hombres y mujeres en una proporción entre 60% y el 40%, en cualquier caso, que ninguno de los dos sexos supere el 60% de la representación.

Por todo ello, el refuerzo de la vida democrática requiere del establecimiento de las garantías existentes para una plena participación de mujeres y hombres. Las Administraciones públicas deben facilitar las condiciones y oportunidades que nos permitan avanzar en Igualdad.

Los gobiernos e instituciones públicas y privadas continúan trabajando para avanzar en la consecución de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en

puestos estratégicos de adopción de decisiones, y entre los objetivos planteados se encuentran:

- Aplicar la disposición Adicional Segunda de la LOIEMH y el artículo 44 bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen electoral General.
- Investigar las barreras que impiden la participación de las mujeres en puestos de decisión y las estrategias para superarlas.
 - Desarrollar actuaciones para detectar y denunciar incumplimientos.
 - Difundir la cultura emprendedora incorporando la diversidad como estrategia para fomentar la eficiencia, mediante la realización de estudios y foros.
 - Promover en las empresas programas de promoción de mujeres para la dirección.
 - Apoyar programas formativos que incidan en la importancia de la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
 - Promover desde el sistema educativo, el liderazgo y la capacidad de toma de decisiones en niños y niñas.
 - Eliminar los estereotipos que excluyen a las mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Sin duda, el proceso es difícil y será largo, pero es importante seguir apoyando medidas que hagan posible la composición equilibrada entre hombres y mujeres en los espacios donde se toman decisiones. No debemos olvidar que las políticas de igualdad de género deben caminar hacia nuevos valores sociales, culturales y económicos; valores de reconocimiento de cualidades, de perfiles diversos. Estas políticas deben incorporar, actitudes no sesgadas por el género y el enfoque integrado de género, puesto que todos estos valores aportan diversidad, enriquecen y se adaptan mejor a las necesidades actuales de nuestro entorno, contribuyendo al desarrollo económico y social de nuestro país y favoreciendo la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Para construir una sociedad sostenible en la que se tiene en cuenta las necesidades de todas las personas y su calidad de vida, es fundamental caminar hacia un modelo más igualitario, en el que se puedan incorporar las mujeres en los puestos de decisión.



4 BIBLIOGRAFÍA

- Anker R. (1998): "La segregación Profesional entre hombres y Mujeres: Repaso de Teorías" Revista Internacional del Trabajo, Vol.116, Nº 3. Ginebra OIT.
- Asociación de Mujeres Juristas. Themis (2008): Las Mujeres y la Toma de decisión en los poderes del Estado.
- Asociación de Mujeres Juristas. Themis (2008): Las Mujeres y la Toma de decisión en organizaciones sociales.

- Asociación de Mujeres Juristas. Themis (2008): Las Mujeres y la Toma de decisión en diversos ámbitos públicos y privados.
- Baltodano M. (2003): "La Transversalidad de Género" Artículo de la ponencia presentada en el Encuentro de Género del Departamento Ecuménico de Investigaciones, San José, Costa Rica, Diciembre.
- Barberá E., Martínez Benlloch I. (2004): Psicología y Género, Pearson Educación, S.A., Madrid.
- Barragán Medero F.; De la Cruz J.M.; Navarro A. (2006): "Violencia, Género y Cambios Sociales". Ediciones Aljibe, S.L. Málaga.
- Cantó O.; Gradín C.; Del Río C. (2009): "Capítulo 2: Cambio Laboral y Pobreza: Pobreza y Mujer". VI Informe Sobre Exclusión Y Desarrollo Social En España 2008. Ministerio de Educación y Ciencia. Xunta de Galicia. Edita: FOESSA. Madrid. Acceso WEB: www.caritas.es
- Castaño de la Cruz S.; García Comas C.; Gomariz Moraga N. (2004): "Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Edita: Instituto de la Mujer. Madrid.
- Castro García C. (2003): "Introducción Al Enfoque Integrado o Mainstreaming De Género. Guía Básica" edita: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de la Presidencia y la Consejería de Economía y Hacienda. Unidad de Igualdad y Género.
- Castro García C.; Chillida Aparicio A. (2003): "Inventario El Mainstreaming de Género en la Práctica: Experiencias Ejemplares y Buenas Prácticas" Edita: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social; con la colaboración de la Consejería de Economía y Hacienda y Fondo Social Europeos. Sevilla.
- CCOO de Andalucía Gabinete Técnico (2009). "Informe de Coyuntura Laboral Enero, Marzo y Mayo-2009". Acceso WEB: www.andalucia.ccoo.es.
- CCOO de Andalucía: Secretaría de la Mujer (2009): "Situación Laboral de las Mujeres en Andalucía". Marzo 2009. Acceso WEB: www.andalucia.ccoo.es
- COCEMFE (2003): Libro Verde: Mujer y Discapacidad. Propuestas para una década.
- COCEMFE Andalucía (2006): Departamento de la Mujer. Doble discriminación por razón de género y discapacidad.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2007): "Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre la igualdad entre hombres y mujeres -2007". COM (2007) 49 final. Edita: CCE. Bruselas 7.2.2007
- Fundación Secretariado Gitano (2006): Conclusiones del Seminario sobre "Mujeres gitanas y Nuevas Tecnologías" celebrado en Mayo, Madrid.
- Fundación Tres Culturas del Mediterráneo (2007): "Palabras de Mujer: Mujeres por un Mundo Posible". Edita: Fundación tres Culturas del Mediterráneo. Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer y el Patronato de la Alhambra y el Generalife.
- Gabinete Jurídico de CCOO; Secretaría Confederal de la Mujer CCOO (2009): "Acción Sindical Frente al Acoso Sexual" Edita: Secretaría Confederal de la Mujer CCOO; subvencionado por el Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer. Abril 2009. Madrid.
- Gamba S. (2002): "¿Qué es la Perspectiva de Género?" Texto publicado en WEB: www.unidaddegenero.com
- García Prince E. (2008): "Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De Qué Estamos Hablando: Marco Conceptual" Edita: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). San Salvador.
- Goetz A. M. y cols. (2009): "El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2008-2009" Edita: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Washington.D.C.
- González Cortés,C. (2005): "Mujeres gitanas: la suma de patrones culturales".
- González Cortés,C. (2005): "Romipen en Femenino. Gitaneidad en femenino".
- González García, B.; Delgado Torres, B. y colaboradores (2008) "Acceso al Mercado Laboral de las

Tituladas Superiores en España: Empleabilidad y Cualificación” ed. Instituto de La Mujer, Ministerio de Igualdad “Secretaría General De Políticas de Igualdad”. Madrid.

- González González A.; Alonso Cuervo I.; Dávila Díaz M. (2006); “Guía para Identificar la Pertinencia de Género” Unidad de Igualdad y Género. Edita: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social; con la colaboración de la Consejería de Economía y Hacienda y Fondo Social Europeos. Sevilla.
- Instituto de Estadística de Andalucía (2006-2007-2008-2009): “Datos al Día: Información Estadística de Andalucía”. Acceso WEB: www.juntadeandalucia.es
- Instituto de la Mujer (2008): “VI Informe de España: Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”. Marzo 2008. Acceso WEB.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2009): “Mujeres y Hombres en España 2009”. Edita: INE. Madrid.
- Jabardo, Mercedes (2005): “Migraciones y género. Cuando el continente africano se hace pequeño” en Revista española de desarrollo y cooperación, Nº 16, Primavera/verano.
- Juliano, Dolores (1998): Las que saben. Subculturas de mujeres. Ed. horas y Horas, Madrid.
- Laceras Lozano M.L.; Pires Alcalde M.; Rodríguez Gimena M.M (2008): “Género y Salud”. Unidad de Igualdad y Género. Edita: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social; con la colaboración de la Consejería de Economía y Hacienda y Fondo Social Europeos. Sevilla.
- Ledesma Ación A. (2008): “Guía Sindical Frente al Acoso por Razón de Género”.CCOO de Andalucía. Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. Acceso WEB: www.andalucia.ccoo.es
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Lombardo E. (2003): “El Mainstreaming de Género en la Unión Europea” Publicado en Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres. Vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11.
- Mallorca Donaire M.J.; Alonso Cuervo I.; González González A. (2008): “Información Útil Desde la Perspectiva de Género”. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Fondo Social Europeo. Sevilla.
- Martínez Benlloch I.; Bonilla Campos A. (2000): “ Sistema Sexo/Género, Identidades y Construcción de la Subjetividad” Edita: Universitat de València. Valencia.
- Martínez Torres M. (2001): “Investigación: Feminización de la Pobreza: Un Análisis Dinámico”
- Martínez Torres, María (2005): Feminización de la Pobreza: Un análisis dinámico. Colección Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. P.T.N.º 11/05. Edita: Instituto de Estudios Fiscales. Madrid. Acceso WEB: <http://www.minhac.es/ief/principal.htm>.
- Menacho Chiok L.P. (2005): “Diccionario sobre Género y Temas Conexos”. Edita: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES). Centro de Documentación (CENDOC). Lima.
- Méndez, C. (2005): “Mujeres gitanas: una revolución tranquila”. Mujeres hoy. Canal Solidario.
- Mill, J.S. (2005): “El Sometimiento de las Mujeres”. Editorial EDAF, S.A. Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMRSERO). Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad.
- Moreno Martín C. (2008): “Parte II de Artículo: Pobreza y Género: El Desarrollo Es la Gran Mentira Del Capitalismo. La pobreza... ¿A Quién Afecta?” Acceso WEB: www.revistafuturos.info
- Moser, C. O. N. (1989): “Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs”, World Development, vol. 17, nº 11.
- Moser, C. O. N. (1993): “Gender Planning and Development. Theory, Practice and Training” Routledge, Londres.
- Múnevar D.I.; Villaseñor M. L. (2005): “Transversalidad de Género. Una Estrategia para el Uso Político-Educativo de sus Saberes” Edita: La Ventana, Nº 21. México.

- Murguialday C. (2001): "Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo". HEGOA. Acceso WEB: <http://dicc.hegoa.efaber.net>
- Naciones Unidas (2002): "La Incorporación de la Perspectiva de Género: Una Visión General" Edita: Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Enero, Nueva York. USA.
- Nosek, Margaret y Rintala, Diana (1999): Estudio nacional sobre mujeres con discapacidad física . Crowd (Center for Research on Women with Disabilities) Houston.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2008): "Informe: Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres". Acceso WEB: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
- Organización de los Estados Iberoamericanos (OIE) para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2008): "Igualdad de Género Condición para la Sostenibilidad". Acceso WEB: www.oei.es
- Parella Rubio, Sonia (2003): Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación, Anthropos, Barcelona.
- Pérez Orozco, A. (2003): "Informe de Feminización de la Pobreza. Mujeres y Recursos Económicos". Materiales de Reflexión. Edita: Comisión Confederal Contra la Precariedad (CGT). Nº 3 Abril.
- Plan de Atención y prevención de la Violencia de Género en la población extranjera inmigrante. 2009-2012. Ministerio de Igualdad.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011). Ministerio de Igualdad.
- Rubin, G. (1975): "The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex". Reiter, R. (comp.), Toward an Anthropology of Women, Monthly Review Press, Nueva York.
- Sánchez, M. (2002): "Feminismo gitano. Una aportación solidaria a la superación de las desigualdades de género". Jornada Dona Gitana: un espai per a la participació. FSGG Barcelona.
- Scott, J. W. (1986): "Gender: a Useful Category of Historical Analysis", *American Historical Review* 91. Nueva York. USA.
- Scott, J. W. (1990), "Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea", Edita: Alfons el Magnánim. Valencia.
- Secretaría de Acción Sindical y Empleo. UGT. (2007): "Decálogo para la Organización de Ritmos y Tiempos en las Empresas". EQUAL-Alborada. Edita: Secretaría de Comunicación e Imagen. UGT. Madrid.
- Solana, José Luis (2005): "Mujer inmigrante y prostitución: falacias y realidades" en Checa e Olmos, Francisco (ed.): Mujeres en el camino, Icaria, Barcelona, 221- 257.
- UNICEF (2007): "Estado Mundial de la Infancia: La Mujer y la Infancia, El Doble Dividendo de la Igualdad de Género" edita: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF 2006. Nueva York. USA.
- United Nations Development Fund For Women (UNIFEM) (2009): "Annual Report 2008-2009". Acceso WEB: www.unifem.org
- Varela, N. (2008): "Feminismo para Principiantes". Ediciones B, S.A. Barcelona.
- Vecina, Carlos y Ballester, Luis (2005): Mujeres inmigrantes prostitutas: la configuración de un autoconcepto. APOSTA, revista de Ciencias Sociales. nº 18, mayo.
- Velasco Arias S. (2006): "Evolución de los enfoques de género en salud Intersección de teorías de la salud y teoría feminista". Ed. 1ª. Escuela Nacional de Sanidad y Observatorio de Salud de la Mujer del Ministerio de Sanidad y Consumo y Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Vilches A.; Gil Pérez D.; J.C. y Macías O. (2008): "Artículo: Reducción de la Pobreza". Edita: OEI. Acceso WEB: <http://www.oei.es>
- Witkin G. (1995): El Estrés De La Mujer, Grijalbo Mondadori S. A., Barcelona.

III. Coeducación



Elaborado por: Charo Muñoz Girón

III. Coeducación

1 INTRODUCCIÓN

La coeducación, ha ido avanzando durante los últimos años dentro del sistema educativo español a partir de diversas experiencias que han ido cuestionando los planteamientos tradicionales de un modelo educativo que confundía la igualdad de acceso a la educación con la educación para la igualdad de oportunidades. Estas experiencias se han encargado de desmentir esta idea y han detectado ámbitos del proceso educativo y de sus resultados en los que se pone de manifiesto que esa supuesta igualdad no resulta ser tal y que, hoy por hoy en la escuela, todavía perduran elementos que reproducen y perpetúan el sexismo y las diferencias entre los futuros hombres y mujeres que formarán nuestra sociedad.

Los nuevos retos a los que se enfrenta el sistema educativo: la interculturalidad, el respeto al medio ambiente, la normalización del uso de idioma extranjero, la necesidad de obtener resultados, etc. han podido desviar la atención sobre la Igualdad de Oportunidades en la educación y, en ocasiones, se ha podido llegar a pensar que la larga batalla por la igualdad entre hombres y mujeres estaba ganada.

Sin embargo, un análisis detallado de la situación actual demuestra que aún queda mucho camino por recorrer para garantizar la Igualdad real y efectiva de oportunidades en la educación de los niños y las niñas.

2 JUSTIFICACIÓN

Si hacemos un breve repaso histórico, es en 1783 cuando se produce el acceso de las mujeres al ámbito educativo reconocido oficialmente con la promulgación de Carlos III de la Real Cedula de Mayo, que lleva a la creación de las escuelas gratuitas para niñas pobres. Según este ordenamiento, se creó una escuela segregada en cuanto a sus objetivos educativos : los niños eran educados para la esfera pública y las niñas para la doméstica o privada.

En 1850 con la promulgación de la Ley Moyano, se generaliza la enseñanza para niñas y niños, pero diferenciando la formación impartida a unos y otras. Las niñas solo tenían acceso a la enseñanza primaria y su educación iba dirigida al buen desempeño de su futuro rol de cuidadoras (madres-esposas).

En 1909 por Real Decreto de 26 de octubre, se crea la escuela mixta que permitió la convivencia física de niños y niñas, utilizando como patrón general el modelo educativo masculino, pero manteniendo las enseñanzas del anterior modelo "femenino" exclusivamente para las niñas.

Esta situación se mantiene hasta la entrada en vigor de Ley General de Educación Básica de 1970, que establece un único currículum y generalizó el modelo educativo pensado para el género masculino (Carmen Heredero). Esta ley de 1970

permitió poner en marcha un modelo de igualdad formal en las aulas. Sin embargo en ella no se hace aún referencia al principio de igualdad tal como se entiende en la actualidad, y no será realidad hasta la aprobación de la Ley General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) en 1990, donde aparece por primera vez como uno de los temas transversales del currículum escolar.

Aunque este paso marcó un hito para la lucha por la igualdad formal, es cierto que no conllevó a una igualdad real ya que, como en ocasiones anteriores, las niñas siguen accediendo a un sistema educativo cuyo modelo es totalmente androcéntrico, con valores y saberes tradicionalmente masculinos a los que tienen que adaptarse. Una escuela que invisibiliza la presencia de las mujeres y sus saberes, en la que predominan los valores masculinos en detrimento de los femeninos y que, en definitiva, perpetúa los estereotipos de género.

En la actualidad, uno de los rasgos más destacados de las sociedades democráticas es la progresiva incorporación de la mujer a la esfera social (pública) y su participación cada vez más importante en todos los ámbitos de la sociedad. La actividad laboral remunerada, la presencia en el mundo político o la creación cultural se van enriqueciendo al convertirse en espacios de integración e igualdad.

En nuestro país, las Administraciones han puesto en marcha numerosas iniciativas, contando con la participación de los distintos organismos administrativos que, en el marco de sus respectivas competencias, han de abordar una serie de intervenciones destinadas a la igualdad de oportunidades.

Sin querer quitarle importancia a todas estas medidas ni dudar de su eficacia, la realidad constata que el logro de la igualdad real entre hombres y mujeres no se ha conseguido plenamente: la discriminación que ha sufrido la mujer durante siglos ha dejado huellas difíciles de borrar de manera inmediata. Esto se hace visible en el mantenimiento de determinadas actitudes, comportamientos y estereotipos que siguen presentes en nuestra sociedad, si bien es cierto que cada vez más la discriminación hacia las mujeres se manifiesta de forma más sutil y más encubierta, dificultando su detección.

Si analizamos los continuos mensajes y modelos que se transmiten a través de los medios de comunicación, de las relaciones familiares o de la distribución social de tareas, las instituciones religiosas, etc. comprobaremos que es totalmente cierto que la discriminación sexista está aún muy presente.

Un papel decisivo por la aportación inestimable para superar esta discriminación, tiene que ser asumido necesariamente desde el sistema educativo. La escuela, como promotora de valores y de actitudes ofrece una plataforma excelente para la superación de los prejuicios sexistas y para la consecución de un profundo cambio de las estructuras y de las prácticas sociales discriminatorias. Del mismo modo, la escuela debe contribuir a la socialización del alumnado desde un nuevo modelo de relación entre mujeres y hombres, alejado de los tradicionales roles de

género y los estereotipos sexistas.

Junto con la familia, la escuela es uno de los ámbitos de socialización que más van a incidir en niños y niñas durante la infancia y adolescencia, y quizá la esperanza, a medio-largo plazo de erradicar las desigualdades y una de sus consecuencias más graves: la violencia de género, en todas sus múltiples manifestaciones.

La actual reforma del sistema educativo, al superar la mera preocupación por la transmisión de contenidos academicistas, y poner el acento en la formación integral de las personas, coloca a la escuela en una situación de mayor accesibilidad y disposición para la introducción de nuevos valores en el currículo.

Desde la LOGSE y posteriores medidas, legales se acentúa el principio de no discriminación por razón de sexo y se insiste en la necesidad de evitar que ésta sea transmitida en los centros escolares a través de diversos procedimientos.

En este sentido, la asignatura de Educación para la Ciudadanía supone un hito importante en la implantación del modelo coeducativo. Su planteamiento reconoce el papel socializador de la escuela y, partiendo de los postulados del modelo coeducativo, incluye entre sus objetivos:

- El reconocimiento de la diferencia entre sexos.
- El desarrollo de la afectividad y la oposición a la violencia.
- La eliminación de estereotipos y prejuicios.
- La práctica del diálogo como medio de resolución de conflictos.
- La defensa de la igualdad de oportunidades.
- El rechazo de la discriminación por razón de sexo.

Es en este contexto de erradicación del sexismo, de promoción de los valores de igualdad entre mujeres y hombres que generen una sociedad más justa, en el que hay que situar la propuesta de coeducación.

3 ¿QUÉ ES LA COEDUCACIÓN?

La Coeducación es un proceso **intencionado** de intervención educativa, cuyo objetivo es el desarrollo integral de las personas, independientemente de su sexo, y por tanto sin poner límites al desarrollo de capacidades en base al género social de unos y otras.

La coeducación tiene como norma el respeto a la individualidad personal y sexual, y por finalidad la capacitación para el desarrollo de una mejor función de relación. Por tanto, la coeducación consiste en:

- Fomentar la cooperación entre los dos sexos.
- Favorecer el respeto a la individualidad personal y sexual, evitando proponer un modelo único para ambos sexos.
- Potenciar unas mejores relaciones, basadas en la confianza, respeto, comprensión, tolerancia y aceptación mutua.

Así, la coeducación sería “el proceso intencionado de intervención por el que se potencia el desarrollo de niñas y niños partiendo de la realidad de dos sexos diferentes hacia un desarrollo personal y una construcción social comunes y no enfrentados” (Espín, 1996).

Hay que insistir en que el concepto de coeducación es más amplio y rico que el de enseñanza mixta, que hace referencia a la convivencia dentro del aula de alumnos y alumnas, recibiendo la misma enseñanza, con el mismo nivel de exigencias académicas y personales, y con el mismo nivel de evaluación. “Por el contrario, la coeducación supone y exige una intervención explícita e intencionada que ha de partir de la revisión de las pautas sexistas de la sociedad y de las instituciones en las que se desarrolla la vida de los individuos, especialmente de las instituciones vinculadas a la tarea de la educación, ya que desde ellas se construye y transmiten los estereotipos de lo masculino y lo femenino” (Sánchez y Rizos, 1992).

La coeducación plantea situaciones de igualdad real de oportunidades académicas, profesionales y en general, sociales, de forma que ningún alumno o alumna parta de una situación de desventaja que le obligue a superar dificultades añadidas para poder conseguir los mismos objetivos que el resto del alumnado.

Pero la coeducación es algo más, no se limita a igualar las condiciones de salida. La coeducación parte de la aceptación del propio sexo y de la asunción social de su identidad, de forma que cada persona pueda construir su identidad social desde un concepto de sí mismo positivo y saludable, favoreciendo las relaciones “de igual a igual” entre las personas de ambos sexos. Esto se traduce en relaciones de respeto mutuo, de conocimiento real, en la aceptación de las diferencias, en el diálogo creativo, en la progresiva eliminación de sesgos y estereotipos sexistas, de lo masculino y lo femenino como categorías excluyentes. Marina Subirats (1988) lo expresa con absoluta claridad cuando expone que “la coeducación, en el momento actual plantea como objetivo la desaparición de los mecanismos discriminatorios, no sólo en la estructura formal de la escuela, sino también en la ideología y en la práctica educativa.

El término coeducación ya no puede simplemente designar un tipo de educación en el que las niñas hayan sido incluidas en el modelo masculino, tal como se propuso inicialmente. No puede haber coeducación si no hay a la vez fusión de las pautas culturales que anteriormente se consideraron específicas de cada uno de los géneros”.

4 ¿QUÉ DETERMINA EL CARÁCTER COEDUCATIVO DE UN PROYECTO EDUCATIVO?

Teniendo en cuenta las principales dimensiones del concepto de la coeducación se puede deducir que un proyecto tendría carácter coeducativo si cuenta con los siguientes aspectos:

- El marco teórico en el que se encuadra se encuentra en la teoría feminista.
- Parte de la idea de que el entorno es sexista y no neutro, como puede parecer aparentemente en ocasiones. La escuela forma parte de este entorno y lo reproduce. Por tanto, no se puede considerar sólo al alumnado, sino también al profesorado, como sujetos de la coeducación, sin olvidar el propio modelo del currículum escolar.
- Se requiere un currículo educativo renovado que incluya educación en valores como: igualdad, tolerancia, diálogo y resolución pacífica de conflictos y se tienen en cuenta otros espacios y agentes de socialización respecto a los que se ha de actuar más allá de la escuela.
- Su objetivo último se dirige hacia una transformación de las relaciones entre hombres y mujeres, en un marco más equitativo, superando la jerarquización de género de nuestra sociedad.
- Se potencia la transgresión de roles estereotipados por parte de las mujeres, pero también de los hombres.
- Se propone el desarrollo de habilidades para la resolución no violenta de conflictos como alternativa a las formas predominantes violentas.

5 ¿CÓMO LLEVAR A LA PRÁCTICA LA COEDUCACIÓN EN LA ESCUELA?

Siempre que se plantea esta pregunta surge el debate de la transversalidad, es decir, si la práctica coeducativa debe implementarse a través de una asignatura específica o si debe impregnar de forma transversal todas las materias y los espacios del currículo. En la práctica coeducativa se ha apostado por desarrollar una **estrategia dual** en la que se combinen de forma paralela **acciones concretas e intereses estratégicos** que contribuyan a avanzar en el modelo coeducativo.

Para ello es necesario contar con un foco principal interno - el propio centro educativo - o **externo** – equipos técnicos de los organismos responsables de impulsar las políticas de igualdad - desde donde se coordinen, impulsen y supervisen las propuestas de actuación en materia de coeducación. Las ventajas de esta estrategia dual se derivan de la garantía que suponen para la integración de la actuación en todas las áreas, actividades, tiempos y espacios y, que a su vez, permite reforzar los resultados mediante acciones concretas y puntuales. No obstante, para poner en marcha esta estrategia dual hay que tener en cuenta una serie de requisitos imprescindibles:

- La existencia de un Proyecto de Centro Educativo en el que la coeducación esté planificada, coordinada y tenga en cuenta los recursos disponibles para optar por la vía más adecuada para su desarrollo.
- La implicación por parte del centro educativo, por el claustro en su conjunto

y por el profesorado que la han de poner en práctica, además del resto de agentes de la comunidad educativa.

- La necesidad de cierto conocimiento y competencia técnica en la materia, por lo que su abordaje no se puede realizar sin una formación progresiva y específica del profesorado y las y los responsables de la educación.

6 CLAVES PARA LA COEDUCACIÓN

De lo anteriormente expuesto se deduce que el enfoque coeducativo no puede limitarse a una intervención anecdótica y parcial en el currículum educativo. Coeducar es algo más que introducir un conjunto de nuevos contenidos o de propiciar determinadas actividades. La coeducación supone un replanteamiento de la totalidad de los elementos implicados en los procesos de enseñanza-aprendizaje: desde las finalidades más remotas a los objetivos más concretos; de los contenidos básicos del currículum de la etapa al diseño de unidades didácticas; de la organización general del sistema y el centro a las relaciones de comunicación en el aula; de las orientaciones metodológicas generales al diseño de actividades específicas; de la fijación de criterios de evaluación al diseño de instrumentos de observación,... En suma, se trata de intervenir desde el plano escolar, en un proceso de análisis y redefinición de los modelos curriculares que configuran los arquetipos de hombre y mujer.

Tampoco la actividad coeducativa puede limitarse a la intervención de un grupo de profesores o profesoras más o menos motivados sobre esta temática. Se trata de implicar a la totalidad de los miembros de la comunidad educativa - padres, madres, alumnado, profesorado - en un proyecto ilusionante de reflexión y acción. Ha de superarse el estrecho marco de un aula determinada y abarcar los distintos componentes del Centro. Trabajar a nivel de Centro, entendido éste como unidad funcional y organizativa en base a un Proyecto determinando, tiene indudables ventajas:

Para el equipo educativo, el trabajo a nivel de Centro permite superar el gran desgaste psicológico que supone el abordar en solitario los múltiples y complejos problemas que se suscitan a partir de un enfoque renovador de la enseñanza, como es el de la coeducación, al tiempo que le permite lograr un mayor desarrollo y crecimiento profesional.

Para los alumnos y alumnas la existencia de un Proyecto de Centro coherente les permite reducir el nivel de incertidumbre durante su estancia en la escuela, ya que así pueden descubrir las demandas que acerca de sus comportamientos tienen los adultos y sus posibilidades de acción e intervención.

La comunidad encuentra que puede verse más implicada en el centro si participa activamente del Proyecto. Paralelamente, el Proyecto puede irse adecuando progresivamente a las circunstancias concretas de cada contexto social.

El Proyecto de Centro tiene que contemplar la coeducación desde dos

vertientes: en primer lugar evitando aquellos planteamientos, actitudes y expresiones que favorezcan o permitan la discriminación sexista; y en segundo lugar, mediante la intervención positiva, promocionando el desarrollo personal, equilibrado y cooperativo de todos los miembros de la comunidad.

En el centro se dan numerosas situaciones en las que es posible intervenir coeducativamente: en la cultura interna, en las normas de comportamiento, en las relaciones interpersonales, pero existen determinados aspectos sobre todo los correspondientes al "currículum oculto" que tienen una especial relevancia. La discriminación de la mujer está inscrita en todos y cada uno de los ámbitos de las relaciones sociales, tanto públicas como privadas. La escuela no escapa a esta realidad.

Podemos observar en nuestras escuelas un sexismo evidente en aspectos como el organigrama, el reparto y uso de los espacios, los materiales didácticos, el uso del lenguaje, las expectativas sobre el alumnado, según sean chicas o chicos. Si bien es cierto que niñas y niños llegan a la escuela socializados/as por la familia, los medios de comunicación..., la escuela lo que hace, por acción o por omisión, es reforzar, mantener y reproducir los estereotipos masculinos y femeninos.

Parece por ello fundamental comenzar realizando una reflexión de estos aspectos que permita poder modificarlos en aras de una adecuada intervención coeducativa. Un paso importante para construir una escuela coeducativa es reconocer la existencia y las formas con la que el sexismo se manifiesta en el centro.

Nos estamos refiriendo al **currículum oculto**, es decir, a aquellas facetas de la vida escolar de las que se aprende sin que el profesorado sea consciente de sus efectos, ni que el alumnado perciba su transmisión. En palabras de Marina Subirats el currículum oculto "se refiere al conjunto de prácticas habituales en el sistema educativo que no están explícitas en forma patente, pero que forman parte de los hábitos de la docencia, tanto en términos de atención al alumnado como de observaciones, valoraciones, etc. que el profesorado realiza".

Así el currículum oculto es el conjunto de normas, costumbres, creencias, lenguajes y símbolos que se manifiestan en la estructura y el funcionamiento de la escuela. Sin pretenderlo de manera reconocida, el currículum oculto constituye una fuente de aprendizaje para todas las personas que integran la organización.

La existencia de este modo de aprendizaje nos hace tomar conciencia de la importancia de un cambio de actitudes, comportamientos, contenidos y recursos encaminados a impedir la transmisión de valores sexistas. Para favorecer este cambio, es necesario prestar atención tanto al funcionamiento del centro como a las creencias y actitudes del profesorado.

En general, y en cuanto al funcionamiento del centro, debemos poner énfasis en aspectos tales como:

- **La participación equilibrada de ambos sexos en los órganos de gestión**

y representación del profesorado, alumnado, madres y padres, personal de administración y servicios. En el ámbito educativo, a pesar de ser una profesión tradicionalmente femenina, se pone de manifiesto una segregación vertical, con una desigual distribución de cargos dentro de los centros, observándose que cuanto mayor es la responsabilidad asociada a un cargo, mayor es la probabilidad de que éste sea ocupado por un hombre. Igualmente, en las AMPAS es frecuente que sean las madres las más colaboradoras y participativas. Una buena práctica para fomentar la coeducación es que se propicie desde el centro la participación equilibrada de padres y madres en el centro escolar.

- **La utilización de lenguaje no sexista.** Aunque todavía con ciertas resistencias, en la actualidad se ha llegado a comprender las implicaciones y consecuencias que tiene en la práctica docente el uso de formas sexistas del lenguaje. A tal efecto, señala Begoña Salas (1992) “la utilización del lenguaje masculino omnicompreensivo, la relación que tiene éste con aspectos, elementos, objetos y estructuras de poder... La incorporación del femenino en momentos puntuales con valoraciones semánticas negativas o peyorativas estableciendo relaciones subordinadas y configurando categorías inferiores, desarrollan en las criaturas sentimientos diferentes según el sexo”. La superación de estos usos sexistas del lenguaje en el ámbito educativo constituye, por tanto, uno de los retos prioritarios de todo Proyecto de Centro que tenga entre sus objetivos la educación igualitaria.

- **Los materiales didácticos** son elementos que requieren una especial atención, ya que su empleo contribuye a conformar un modelo de persona en el que los estereotipos de género pueden estar más o menos presentes. Actualmente se siguen utilizando algunos materiales que evidencian un claro sesgo sexista, tanto en sus contenidos como en el empleo de determinadas imágenes arquetípicas que cada vez tienen menos que ver con la realidad. Por tanto, el proyecto coeducativo debe plantear la búsqueda y utilización de materiales alternativos, exentos de prejuicios sexistas.

- El concepto de **acción positiva** hace referencia a la necesidad de un tratamiento preferencial temporal hacia un determinado grupo social encaminado hacia la corrección de las desigualdades; partiendo de la coeducación como un proceso intencional a través del que tratamos de intervenir para evitar la discriminación que sufren las personas en función de su sexo. Para seleccionar el perfil de acción positiva que se aplique en cada situación es necesario realizar un análisis y posterior diagnóstico de las características del centro educativo y de la comunidad, descubriendo rasgos actitudinales y culturales en los que el sexismo se manifieste: la actividad deportiva, el acceso a las nuevas tecnologías, la corresponsabilidad en las tareas domésticas, la tipología de juegos, son algunas facetas muy sensibles a la aplicación de la acción positiva.

- **La utilización del espacio**, bien sea el aula o los espacios comunes, debe ser equitativa para niños y niñas, de forma que no sean exclusivos de unos u otras ni excluyente.

- **La participación del alumnado** en las diversas actividades en muchas ocasiones se produce en razón del sexo del alumnado. Para evitar segregaciones, la planificación de las actividades debe tener en cuenta las distintas motivaciones de chicas y chicos y equilibrar el número de propuestas para cada sexo.

- Por último, y en lo que respecta al profesorado, han de tomar conciencia de la gran importancia de su conducta - en el aula y fuera de ella - ante el alumnado. No hay duda del peso del aprendizaje de niños y niñas por observación de **modelos** y la incidencia del comportamiento de una figura de referencia - la persona educadora- como instrumento a favor de la igualdad.

- **Dar igual valor al mundo privado-reproductor y al mundo público-productor.** La invisibilización de las mujeres que tradicionalmente se ha perpetuado con la omisión intencionada de personajes y experiencias de vida femeninas, con la consiguiente infravaloración que ello supone.

- No manifestar diferentes **expectativas** para chicos o chicas.

- **No permitir en el alumnado agresiones y violencia en razón de sexo** en expresiones, comportamientos y actitudes. Así como evitar manifestaciones por parte del alumnado que atenten contra el principio de igualdad.

- Generar situaciones de **reflexión crítica** para que el alumnado cuestione los elementos culturales que han permitido y sostenido los estereotipos de género.

- Favorecer el **trabajo cooperativo**. Potenciar el comportamiento solidario.

- Proponer estrategias de **resolución de conflicto no violentas**.

- Facilitar el **diálogo y la comunicación**.



7 BIBLIOGRAFÍA

- Arjona, C.; Díaz, M. y Rizo Martín, R. (1999): Valores y Género en el Proyecto de Centro. Ed. Consejería de Educación y Ciencia. Junta de Andalucía.

- EQUAL (2007). Guía Práctica de Coeducación para el Profesorado. Proyecto Equal Vía Verde para la Igualdad. Ed. Agrupación de Desarrollo para la Igualdad en la Campiña y la Sierra Sur (ADICSSUR) e I.C. Equal "Vía Verde para la Igualdad".

- Heredero, Carmen (2007). Ley de Igualdad: importante, aunque con insuficiencias. Revista Página Abierta, págs. 25-34

- Instituto Andaluz de la Mujer (1993): Elegir una profesión en igualdad. Material didáctico de orientación profesional no sexista. Sevilla, Málaga.

- Jaramillo Guijarro, C. (1999): Formación del Profesorado: Igualdad de oportunidades entre chicas y chicos". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Ministerio de Educación (2005): I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Boja Nº 227 del 21 de Noviembre.

- Sánchez, J.L. y Rizos, R (1992): Coeducación. Temas transversales del currículum 2. Colección de materiales

curriculares para la Educación Primaria. Ed. Junta de Andalucía. Consejería de Educación y Ciencia.

- Subirats, M y Brullet C. (1988): Rosa y Azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta. Edita Instituto de la Mujer, Serie Estudios, nº 19. 187 páginas.
- Trujillo, F. y Fortes, M.R. (2002): Violencia doméstica y Coeducación. Un enfoque multidisciplinar. Ediciones OCTAEDRO.

Páginas Web

- Consejería de Educación: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/>
- Educación en Valores: <http://www.educacionenvalores.org>.
- Fundación Mujeres: <http://www.fundacionmujeres.es/>
- Gender Equality: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm
- Instituto de la Mujer: <http://www.mtas.es/mujer/>
- Instituto Andaluz de la Mujer: <http://www.junta-andalucia.es/iam/>
- Instituto Vasco de la Mujer: <http://www.emakunde.es>
- Red Telemática Educativa de Andalucía: <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/>
- Sin género de dudas: <http://www.singenerodedudas.es>
- Unidad de mujeres y ciencia. Ministerio de Educación y Ciencia:
<http://www.mec.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=umyc&id=2>



IV. Empleo

Elaborado por: Eva Morilla Sánchez, Marisa Román Onsalo, Mercedes Sánchez-Apellániz, Joaquín Traverso Cortés, Manuel Paz Paz, Rosalío Gil Galván.

IV. Empleo

1 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL

1.1. Desigualdades en el empleo (Eva Morilla Sánchez)

La presencia de las mujeres en el mercado laboral de nuestro país ha ido aumentando progresivamente en los últimos 30 años, pero aún así, la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el empleo no se puede considerar un objetivo alcanzado.

Todavía en el siglo XXI son de actualidad los estudios que analizan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. La situación laboral ha mejorado en los últimos años, pero aún persisten peculiaridades en el mercado de trabajo que establecen claras diferencias entre géneros.

Entre ellas podemos encontrar:

- discriminación salarial
- precariedad laboral
- falta de conciliación vida familiar y vida laboral
- dificultad para que las mujeres ocupen puestos de decisión o responsabilidad

De la situación laboral de la mujer en España podemos decir que la participación de la mujer en el mercado laboral aumenta en las edades centrales y que también aumenta el porcentaje de mujeres asalariadas, confirmando que su situación laboral está cada vez más formalizada y socialmente reconocida. Aumenta el número de mujeres empleadas con estudios superiores y su presencia se hace notar en casi todos los sectores económicos. Sin embargo, si bien es cierto que las mujeres acceden al trabajo, no deja de ser menos cierto que aún se sitúan lejos del poder. Poder que aún mantiene la población masculina.

En el estudio “Mujeres y Hombres en España 2009” sobre la situación del mercado de trabajo en España, encontramos:

La mujer sigue incorporándose al mercado de trabajo en mayor medida que el hombre, con lo que crece su participación laboral y tiende a reducir el amplio diferencial que la separaba del hombre. La evolución es muy positiva, pero si nos detenemos a observar las amplias diferencias que aún separan a uno y otro sexo podemos concluir que continúan existiendo importantes brechas de género.

A lo largo de los últimos años la situación del mercado laboral femenino ha evolucionado hacia una mayor tasa de población activa ocupada y una disminución de la tasa de paro. Pero las variaciones son muy lentas y se mantienen aún grandes diferencias con respecto a los hombres.

Datos:

	2002 hombres	2002 mujeres	2007 hombres	2007 mujeres	2008 hombres	2008 mujeres
Activos	11.405,8	7.631,4	12.876,3	9.528,1	13.029,5	10.035,2
Inactivos	5.577,6	10.231,3	5.722,0	9.770,4	5.795,8	9.496,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La situación de la mujer en el ámbito laboral sigue siendo discriminatoria y precaria ya que los datos siguen demostrando que las mujeres cuentan con una menor estabilidad ocupacional, predominio de contratos temporales, a tiempo parcial, más dificultades a la hora de acceder al empleo, y para promocionarse profesionalmente y, cuentan con una menor retribución salarial.

Por tanto, el mercado laboral nos muestra que continúan existiendo desigualdades entre géneros. Las desigualdades en el empleo de las mujeres comienzan con:

División sexual del trabajo:

La desigualdad que han sufrido a lo largo de la historia las mujeres es un proceso cuyo origen está en la división sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Este reparto varía según las sociedades y las épocas históricas, pero existe en todas las sociedades que se conocen. El reparto de tareas no sería tan significativo si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial jerarquizada y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida.

Ahora bien, esta división sexual de tareas va más allá del ámbito doméstico abarcando muy distintos ámbitos como el laboral.

Discriminación sexual en el trabajo:

Las prácticas de discriminación sexual que padecen las mujeres en el mercado de trabajo pueden ser de dos tipos:

La discriminación directa es aquella que se detecta fácilmente y consiste en tratar de manera desfavorable a las personas en función de una serie de causas prohibidas por el ordenamiento jurídico: sexuales, éticas, religiosas. En el tema que nos ocupa es en virtud del sexo.

La discriminación indirecta consiste en establecer normas, condiciones formalmente neutras que, de forma encubierta, producen resultados perjudiciales para las mujeres. Este tipo afecta tanto en el proceso de selección como en los diversos aspectos del desarrollo de la profesión. Ante la explícita prohibición legislativa de discriminar a una persona en función del sexo la discriminación indirecta es la que más se da en los distintos ámbitos del trabajo.

Segregación horizontal y vertical:

La segregación ocupacional no afecta únicamente a la diferente dedicación a las actividades no remuneradas/remuneradas, sino que se observa claramente en la distribución de mujeres y varones entre éstas últimas.

La segregación se manifiesta de dos formas diferentes: la horizontal que consiste en que mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel; y la vertical, que consiste en la distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional.

Discriminación Salarial:

La discriminación salarial: Ante el hecho de que las mujeres asumen más responsabilidades domésticas que los hombres, muchas empresas justifican la diferencia salarial argumentando que el rendimiento de las mujeres es inferior por su dedicación a las tareas domésticas.

Los contratos a Tiempo Parcial como necesidad para conciliar la vida familiar y laboral:

El contrato a tiempo parcial plantea cuestiones muy controvertidas, tanto por consideraciones de índole económica, como por las implicaciones ideológicas que pueden derivarse de su aplicación mayoritaria a las mujeres, en la medida en que presupone una determinada concepción del lugar de la mujer en el mercado laboral y de su estatus social, puesto que al permitir simultanear el papel tradicional de la mujer como responsable de la vida familiar con la vida profesional, la división sexual del trabajo y los estereotipos de género permanecen inalterables. El empleo a tiempo parcial, además de contribuir a la perpetuación de los roles domésticos como femeninos, supone la marginación del colectivo femenino de los puestos de responsabilidad y de poder que exigen, una dedicación plena.

La doble jornada de las mujeres:

Al incorporarse la mujer al mercado laboral, muchas mujeres no abandonan el denominado trabajo reproductivo, el dedicado al cuidado de otras personas y a las tareas domésticas. Por lo que su jornada laboral se traduce en una jornada continua, sin disponibilidad para tiempo personal y en muchos casos para promocionarse laboralmente. Esta situación sería diferente si existiera una corresponsabilidad por todos los miembros de la familia, no dependientes.

La falta de conciliación:

La conciliación del trabajo y la familia consiste en la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso paternal de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de estructuras y organización del entorno laboral que facilite a los hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas (100 palabras para la igualdad).

Causas estructurales para la necesidad de conciliar:

La necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral no es un problema nuevo, desde hace tres décadas los gobiernos de los países desarrollados han venido mostrando una preocupación creciente en esta materia. Las dificultades de compatibilizar la vida familiar y laboral han ido creciendo según el grado de desarrollo económico y del estado de bienestar de cada país. Con objeto de intentar solucionar esta situación se han establecido políticas de índole social, y se han elaborado numerosos estudios acerca de esta problemática.

De estos estudios se ha extraído la imposibilidad de avanzar en las soluciones para el problema de Conciliación sin tratar la desigual relación que se establece entre hombres y mujeres en los planos sociales.

Sin duda, en la actualidad el problema se ha agravado con la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral lo que ha ido obligando a afrontar esta realidad, implementando nuevas estrategias encaminadas a disminuir el conflicto entre ambos ámbitos.

A lo largo de la historia, los hombres han sido educados para adoptar el sustento del hogar (producción), y las mujeres para velar por la reproducción de aquel. Esta división sexual del trabajo se ha mantenido a lo largo de la historia, sin transformarla a pesar de la importante incorporación de la mujer al trabajo remunerado.

En definitiva, somos conscientes que el hecho de la incorporación de las mujeres al mercado laboral es una necesidad para la sociedad, no sólo porque la parte activa de la población tiende a disminuir, sino porque es un legítimo derecho, pero hay que acabar con la percepción de que la conciliación es un problema exclusivo de las mujeres. La Conciliación es un problema de la sociedad en general.

1.2. La opción del autoempleo y la creación y consolidación de sus propias empresas (Eva Morilla Sánchez)

Actualmente el empleo por cuenta propia es una de las principales opciones para las mujeres. Las mujeres constituyen el 30% del empresariado de la Unión Europea (UE). En España, (siguiendo el último informe que coordina el Instituto de Empresa Español, en el que se recogen los resultados de un estudio monográfico sobre la mujer emprendedora) al igual que en la UE, el 30% del total de emprendedores españoles son mujeres.

Las causas que han motivado la creciente incorporación de la mujer al ámbito empresarial se deben entre otras, a la existencia de una serie de condicionantes de desigualdad muy variados; de una parte, la tasa de paro femenina es mayor que la masculina, siendo además muy frágil la situación de las mujeres empleadas dado que las mismas se encuentran con una menor remuneración, mayor trabajo temporal, y menores posibilidades de promoción en el empleo.

La principal causa de motivación para poner en marcha un negocio es

la económica, aunque no es la única, ya que las empresarias confirman que sus empresas les sirven de fuentes de satisfacción y realización personal y profesional.

Otros condicionantes de la apuesta de la mujer por la creación de empresas vienen determinados por la discriminación vertical, dado que las trabajadoras encuentran más dificultades que sus compañeros varones para acceder a puestos de decisión, de responsabilidad o de dirección. Por tanto, siendo ellas las que gestionan y lideran sus propias empresas, si pueden ostentar puestos de decisión sin tener que sufrir la segregación vertical.

Unida a estas causas no son menos importantes determinados factores sociales condicionantes, como son la maternidad y la existencia de dobles jornadas motivada por responsabilidades domésticas y cuidado de familiares. Todos estos motivos hacen que las mujeres se incorporen al ámbito laboral en condiciones de desigualdad, y por tanto, para muchas, la opción del autoempleo y la creación de empresas suponen un medio que les permite la incorporación al ámbito económico, mayor independencia y la posible satisfacción del lógico deseo de superación.

Asimismo el autoempleo y la creación de empresas permiten determinada flexibilidad en la compatibilización de los ámbitos familiar y profesional, si bien este condicionante supone en algunas ocasiones un obstáculo importante para la competitividad de la empresa.

En conclusión, podemos decir que no existe una única causa que motive a las mujeres a constituir su propia empresa, sino que hay múltiples causas en las que se incluyen motivaciones de tipo económico, social y personal.

Por tanto, ante la multitud de obstáculos que encuentra la mujer en su desarrollo profesional, como acabamos de observar, y también por la percepción que las mujeres estamos teniendo cada vez más de nuestro potencial y capacidades, muchas mujeres están optando por la puesta en marcha de su propia empresa como estrategia de éxito profesional, así logran apartarse de problemas de dependencia, patriarcado, subordinación y discriminación, además de suponer el logro de sus deseos de independencia y de autorrealización. Todo esto conlleva al "actual prototipo de mujer empresaria" a una apuesta por visualizar ante la sociedad la posibilidad de nuevos roles para mujeres así como una muestra del papel de la mujer como agente de desarrollo social y económico.

Aunque nos consta que emprender una actividad por cuenta propia no es fácil, y requiere disponer de un perfil específico en el que deben aparecer en alguna medida los siguientes rasgos propios del carácter emprendedor:

- Espíritu Emprendedor.
- Iniciativa para buscar clientes y poder desarrollar su actividad.
- Capacidad de superación en los momentos de desánimo.
- Creatividad.
- Alta disponibilidad, para responder en los plazos previstos a las demandas

del mercado.

- Orientación hacia la actividad bien hecha, ofrecer productos y servicios de calidad y así consolidar y mantenerse en un mercado puramente competitivo.
- Perseverancia.
- Capacidad para tomar decisiones y asumir riesgos, siendo también capaz de soportar tensiones.
- Tener percepción de las probabilidades de éxito.
- Flexibilidad y capacidad de cambio.
- Mentalidad abierta, para observar el entorno, identificar nuevas oportunidades, adaptarse a los cambios e innovar tanto en lo que vende como en los procedimientos de producción.
- Espíritu independiente. Orientación hacia el futuro.
- Capacidad de autoorganización.
- Saber planificar.
- Energía.
- Habilidades comerciales, para vender sus ideas desde la persuasión y la negociación.
- Solucionar conflictos y facilidad de contacto.
- Actuar con confianza y conocimiento de sí misma.

Además, para iniciar la actividad se debe previamente recorrer un proceso de análisis y toma de decisiones sobre:

- Conocimiento del propio perfil de persona emprendedora y su relación con la idea de negocio.
- Definición clara de la idea de negocio y sus peculiaridades, diferenciándola de la posible competencia.
- Conocimiento del mercado al que se dirige, segmento, comportamiento de clientes, canales de comunicación y distribución.
- Fórmula jurídica más apropiada.
- Recursos materiales y humanos.
- Plan de viabilidad económica con las previsiones a tres años, incluyendo cuenta de resultados, balance y tesorería.
- Agenda de puesta en marcha e inicio de la actividad. La tramitación para el inicio varía en función del tipo de actividad y de fórmula jurídica.

Si hacemos un resumen sobre las **características de las mujeres emprendedoras en Andalucía encontramos:**

- El mayor porcentaje de empresarias corresponde a aquellas mujeres con edades comprendidas entre 25 y 45 años.
- Sus empresas son pequeñas y facturan menos que las empresas dirigidas por hombres.
- Su presencia es escasa en las organizaciones empresariales.
- Las dificultades que tienen las mujeres a la hora de acceder por cuenta

ajena hace que muchas vean el trabajo autónomo o la creación de una empresa, una alternativa.

- La mayor dificultad la encuentran en una formación adecuada en gestión empresarial y en habilidades directivas.

- La modalidad de forma jurídica por la que más interés muestran las demandantes de autoempleo son las sociedades limitadas, o la empresa individual, por ser la forma jurídica de mayor flexibilidad y que menos trámites administrativos y burocráticos requiere.

- El sector comercio y servicios es el más demandado por las mujeres que quieren crear una empresa.

- Uno de los grandes impedimentos para acceder a la creación de empresa es la falta de recursos económicos y su menor capacidad crediticia ante las entidades bancarias a la hora de obtener financiación.

- Las principales capacidades que poseen las mujeres para el autoempleo son:

- Resistencia, perseverancia, valoración elevada de su propio trabajo
- Sentido de la organización
- Mayor adaptación a los nuevos mercados de trabajo
- Negociadora y responsable
- Organización y distribución del tiempo

Las dificultades que encuentra la mujer a la hora de crear su propia empresa son:

Dificultades generales para empresarias:

- *Falta de Recursos Económicos
- *Falta de formación en gestión de empresas y habilidades directivas
- *Dificultad de financiación

Dificultades específicas para la creación y mantenimiento de la empresa:

- *Falta de conciliación de la vida familiar y laboral: La franja de disponibilidad para trabajar una mujer es excesivamente pequeña por la necesidad de atender hijos y personas dependientes.

- *Segregación ocupacional: En el mercado laboral nos encontramos que determinados sectores de actividad se definen en masculino y femenino, predeterminado así que sean hombres y mujeres quienes los ocupen.

- *Falta de apoyo familiar: La mujer que trabaja muchas horas fuera de casa puede llegar a ser acusada de abandonar o desatender a la familia.

- *Sus empresas son más pequeñas y facturan menos y se suelen orientar a mercados locales.

- *Falta de autoestima y de toma de decisiones propias: En la actualidad la

mujer está sometida a exigencias u obligaciones que se le imponen, o ella misma se impone, en ámbitos como el social, el laboral o el familiar, contribuyendo a ocasionar estrés, agotamiento, baja autoestima o inseguridad.

*Falta de ideas empresariales: Los principales problemas que surgen a la hora de poner en marcha una empresa es la falta de ideas empresariales o cómo generarlas.

*Su presencia continua siendo escasa en las organizaciones empresariales. Imprescindibles para establecer redes empresariales.

Para finalizar queremos destacar que, en el siglo actual, y de acuerdo con las últimas tendencias, las políticas de igualdad de género entre hombres y mujeres, en nuestro país, no pueden considerarse ya como una propuesta de carácter específico, sino como parte integrante de las políticas económicas, sociales y culturales de los Estados, así como parte de la política estructural de la Comunidad. Carmen Albor (Gil, 2005, prólogo), apunta que en la actualidad, la Igualdad entre hombres y mujeres en el empleo constituye un valor, no sólo ético ineludible sino también un valor económico, que no podemos descuidar, porque entre otras ventajas proporciona bienestar. Y que convendría insistir que la calidad y la eficacia del empleo tienen que ver con el empleo femenino.

Sin embargo, continuamos perteneciendo a una sociedad en la que persisten las desigualdades a pesar de las disposiciones legislativas, y a los mandatos constitucionales, en los que expresamente se prohíben las desigualdades de trato, y se establecen medidas tutelares y sancionadoras que se imponen para la consecución del logro de la efectiva integración igualitaria de la mujer en el mundo del trabajo.

1.3. Mercado laboral y mujeres en el ámbito rural

(Marisa Román Onsalo y Joaquín Traverso Cortés)

Algunos de los factores que han sido señalados como causa de pobreza y subordinación para una parte de la población rural y con mayor énfasis para la mujer son la falta de acceso y control sobre los recursos y servicios, los altos grados de desocupación, el bajo nivel de formación, la desigualdad en el acceso a las oportunidades de empleo y la casi inexistente participación en la de toma de decisiones. Sin embargo esta realidad está cambiando de manera positiva. Así, tal y como señala el Libro Blanco de la Agricultura y el Desarrollo Rural (2003), uno de los cambios sociales más significativos registrados en España está relacionado con el creciente protagonismo de las mujeres en la sociedad civil, superando el ámbito reducido de la esfera doméstica. Concretamente, las mujeres rurales y específicamente las mujeres agricultoras, salvando resistencias y dificultades de distinto tipo, participan en este proceso de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que también se ha expandido por el medio rural.

En la sociedad rural, y muy especialmente en el seno de la familia agraria "tradicional", se ha producido una ruptura generacional (procedente de

las considerables diferencias formativas entre generaciones) que incentiva el papel dinamizador de las mujeres como nuevos actores sociales en los territorios rurales. En este sentido, el estudio realizado en el País Vasco (Hernández, Arrieta, Jausoro y Santamaría, 2004) pone de manifiesto esta transformación pasando de un trabajo agrario de las mujeres de generación mayor, que ha sido muchas veces oscurecido por el carácter familiar de la explotación (siendo socialmente opaco) lo que ha acrecentado en el tiempo su dependencia tanto económica como personal; a un trabajo agrario en el que aparece una identidad profesional agraria asumida por mujeres que trabajan y viven de lo agrario bien sea con su pareja, bien en cooperativa o sociedad, bien solas. Parece existir una emergente identidad profesional de mujer agraria que apunta cierta tendencia a contemplar la actividad agraria como una actividad laboral, con su régimen particular de horarios, vacaciones, etc. tanto para los hombres como para las mujeres que se dediquen a ella.

Además, las actividades tradicionalmente desarrolladas en el espacio rural (agrícolas, ganaderas y forestales) en la actualidad se han diversificado con la introducción de otras, como las recreativas, industriales y de servicios; de manera que, dentro de un limitado mercado de trabajo, éstas representan oportunidades laborales que suelen estar relacionadas con los yacimientos de empleo, con los procesos actuales de diversificación de la economía de las zonas rurales, que propician el desarrollo de la multifuncionalidad rural.

Este es el nuevo escenario en el que la mujer adquiere un papel cada vez más protagonista y dinamizador, y en el que las mujeres rurales no son distintas de las mujeres urbanas pero en el que sí lo son sus circunstancias (dificultades de acceso a determinados servicios y equipamientos como transporte, educación escolar, escuelas infantiles para menores de tres años, centros de día, residencias para personas mayores, asistencia a domicilio, tareas de cuidados, entre otras).

Ante este escenario, que pasamos a desarrollar en las siguientes líneas, dos son las principales vías de acción a desarrollar: fomentar un empleo consolidado, tanto dentro como fuera de la actividad agraria, y aumentar el grado de autonomía del medio rural respecto al urbano mediante la promoción de servicios propios (Hernández, Arrieta, Jausoro y Santamaría, 2004).

Importancia ocupacional del sector agrícola

Según los datos de la E.P.A. a nivel de todo el territorio español, para el primer trimestre de 2009 el número de personas ocupadas en el sector de la Agricultura ascendía a 837.800 personas, es decir, el 4,39% de las personas ocupadas en España. De estas el 72,79 % son hombres y solo el 27,21% son mujeres. El sector presenta un índice de feminización de 0,37.

Desde la óptica de la mujer, este sector representa el 2,76% de las mujeres ocupadas en nuestro país, es decir, un sector de escasa relevancia para el mundo laboral femenino.

Analizando la presencia de la mujer inmigrante en el sector hay que indicar que el 81,36% de las mujeres ocupadas en el sector de la agricultura son españolas, es decir, casi el 19% de las trabajadoras son mujeres emigrantes. Es el sector donde, porcentualmente, trabajan más mujeres emigrantes.

En Andalucía el sector representa el 8,75% de la población ocupada. Este valor es el doble que para el conjunto del territorio nacional, o dicho de otro modo el sector agrícola en Andalucía es mucho más importante en términos de empleos que para el resto del país.

La presencia de la mujer en el sector es del 31,34% (la segunda más alta después del sector servicios) y cuatro puntos más que a nivel de toda la nación. Por su parte el índice de feminización es del 0,45. La comparación de estos datos con los obtenidos a nivel nacional nos permite afirmar que el sector de la agricultura en Andalucía tiene un peso más significativo, a nivel de fuente de empleo, para la mujer que en el resto de España.

“más de la mitad de las mujeres andaluzas llevan menos de un año en su empleo actual”

Estabilidad laboral

Otro dato revelador es el tiempo de permanencia en el empleo actual. En este apartado es significativo que más de la mitad de las mujeres andaluzas llevan menos de un año en su empleo actual, solo el 25% llevan más de seis años (Fig. 1 y 2). A partir de estos datos podemos deducir que el empleo que el sector de la agricultura ofrece a la mujer andaluza es poco estable.

Estas cifras contrastan de forma significativa tanto con las obtenidas por los hombres andaluces, como con las aportadas para hombres y mujeres a nivel nacional, siendo la principal conclusión la inestabilidad laboral para la mujer andaluza empleada en la agricultura.

	Nacional		Andalucía	
Tiempo en el empleo actual	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
menos de 1 año	25,25%	30,61%	34,05%	55,88%
de 1 a 3 años	10,56%	11,58%	10,32%	9,90%
de 3 a 6 años	10,66%	13,95%	10,29%	9,21%
más de 6 años	53,51%	43,86%	45,35%	25,01%

Fig. 1. Estabilidad en el empleo. Fuente: E.P.A. 1º trimestre 2.009

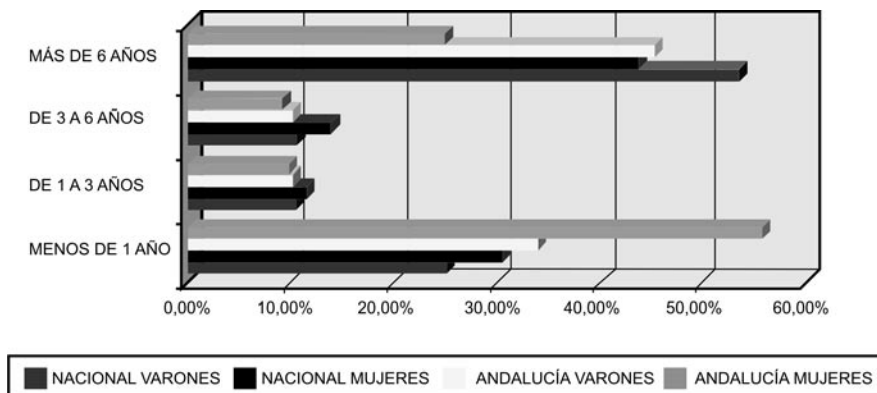


Fig. 2. Estabilidad en el Empleo, comparativa Andalucía vs España y mujer vs hombre.
Fuente: E.P.A. 1º trimestre 2.009

Jornada laboral y horas trabajadas

Teniendo presente el bajo porcentaje de mujeres que trabajan en el sector agrícola, datos de la EPA sobre el tipo de jornada laboral y las horas trabajadas nos revelan que, a nivel nacional, el porcentaje de hombres que trabajan en el sector a tiempo completo es el 93,20%, mientras que este porcentaje desciende once puntos hasta situarse en el 82,50% para el caso de la mujer. Además, el número medio de horas trabajadas semanales es de 43,30 horas para el hombre y de 36,90 horas para la mujer. Es decir, para el hombre representa, de forma mayoritaria, su principal ocupación, a la que le dedica una media de 5 horas semanales más que la mujer. Al comparar estos datos con los de Andalucía apreciamos ciertas diferencias entre las mujeres andaluzas y la media femenina del país. Para las andaluzas la jornada a tiempo completo se da en el 87,09% de los casos, es decir, cinco puntos más que la media nacional, aunque las horas de trabajo media semanal son más reducidas, tan solo 34,70 horas de media, es decir, 2 horas menos que la media nacional.

Explotaciones agrarias

En el medio rural, la actividad productiva desarrollada a través de la explotación familiar agraria (entendida como la empresa familiar que se basa en el trabajo de una pareja, pero en el que el trabajo de la mujer suele tener un carácter complementario soliendo ayudar a su marido en numerosas tareas cotidianas) juega un papel económico importante. Así, la mujer que trabaja en la explotación familiar como ayuda familiar vive una situación poco definida en el mundo rural, añadiendo a su papel de ama de casa su trabajo en las labores agrícolas como colaboradora improductiva sin ninguna remuneración económica y sin cotización al Régimen Especial Agrario, priorizando en la economía familiar agraria la inclusión del cónyuge y los hijos a la de la mujer.

El trabajo que han realizado las mujeres en el campo lo han ejecutado desde un segundo plano, siendo sus parejas quienes cotizaban a la seguridad social, aun

tratándose del patrimonio de ambos. Han sido trabajadoras que han contribuido en la actividad económica de la localidad, pero cuya dedicación no ha estado recogida en las estadísticas. El trabajo de estas mujeres ha constituido una economía sumergida que se ha ocultado para todos los efectos bajo el título profesional de "sus labores" (Coello, 2009).

Son pocas las explotaciones cuya titularidad es de la mujer y estén dirigidas por mujeres. La mayoría de estas mujeres son titulares de explotaciones con una dimensión económica notablemente inferior a las gestionadas por los hombres, y son extensiones tan ínfimas que es imposible obtener un nivel de renta suficiente para subsistir, lo que precariza aún más la situación económica de la mujer en el medio rural.

Como señala el Libro Blanco (2003) una hipótesis a contrastar en este decenio y principios del próximo es la desaparición de explotaciones marginales feminizadas que representarían el 40% de explotaciones susceptibles de desaparición y cuyas características son (según datos procedentes del Censo Agrario de 1999, el Censo Agrario de 2009 no está aún publicado):

-un 61% de las mujeres titulares de explotaciones agrarias corresponden a explotaciones marginales, iguales o menores de 2 UDE;

-un 24% a explotaciones de 2 a 7 UDE, cuya viabilidad económica resulta complicada, y cuya pervivencia está ligada a la pluriactividad y la agricultura a tiempo parcial.

Estas escasas titulares de la explotación económica gozan de los mismos derechos y obligaciones que si fueran hombres, sin embargo este estatus no significa que sean las jefas de la explotación, puesto normalmente ocupado por varones (maridos o compañeros) propio de un ámbito masculinizado y con una tradicional jerarquía patriarcal.

Junto a este grupo de mujeres de explotaciones marginales existe un segmento de mujeres titulares de explotaciones familiares agrarias de tamaño medio, mejorables, generadoras de empleo, aunque con bajos niveles de rentabilidad, sobre las que deberían incidir de forma selectiva medidas de carácter estructural tendentes a consolidar este tipo de explotaciones y que podrían adaptarse y permanecer.

En este sentido, el Libro Blanco (2003) recomienda la puesta en marcha de acciones o medidas de carácter socioestructural cuyos ejes sean:

a) propiciar la justamente demandada profesionalización de las mujeres agricultoras, sobre todo de aquellas tipificadas como "ayudas familiares", mujeres cónyuges "de" agricultores y otros familiares,

b) articular la cotitularidad real, a fin de que mujeres y hombres gocen de los mismos derechos dentro del ámbito de la explotación agraria y de la sociedad rural.

Concluimos afirmando que la importancia social de las mujeres dentro de la

explotación familiar agraria como cónyuges o mujeres “de” agricultores es innegable, a la vez que también es innegable la necesidad de reforzar las medidas tendentes a su profesionalización y protección social.

Nivel Formativo

Analizando el nivel de cualificación académica existente en el sector agrícola en Andalucía podemos extraer diversas conclusiones. La primera de ellas es que el nivel formativo es bastante limitado. En el caso de la mujer (Fig. 3), el 37% de las ocupadas en el sector no superan la enseñanza primaria y este porcentaje se dispara hasta ser el 83% las que no superan la formación secundaria 1ª etapa. Estas cifras son similares en el caso del hombre (Fig. 4) con valores del 45% y el 83% a los ítems antes referenciados.

Desde el punto de vista de la formación de mayor nivel (educación superior – doctorado) los niveles están muy equilibrados entre mujeres y hombres (9% y 8% respectivamente).

Para concluir podemos decir que es un sector con un bajo nivel de formación tanto en hombres como en mujeres, aunque estas últimas presentan unos valores ligeramente más favorables.

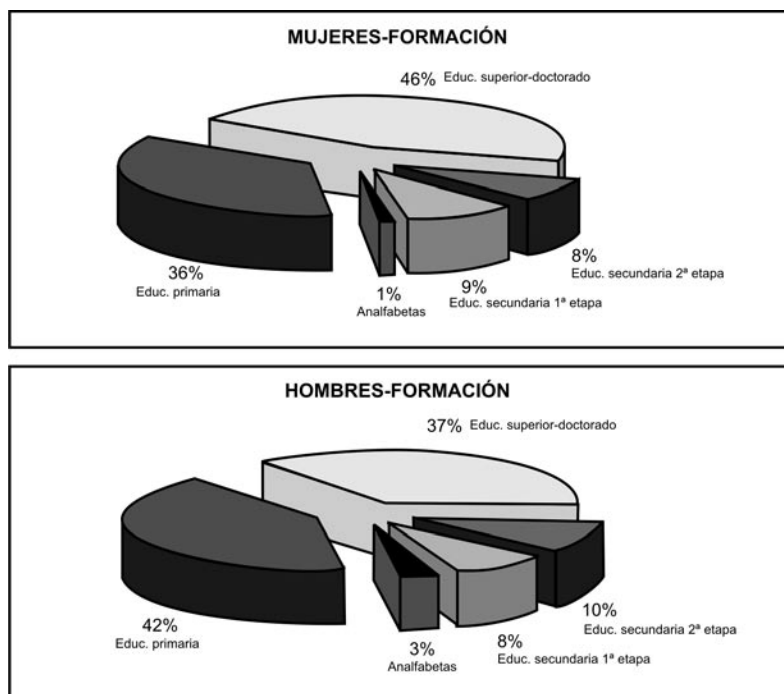


Fig. 3. Nivel formativo de la mujer en el sector agrícola. Fig. 4. Nivel formativo del hombre en el sector agrícola. Fuente: E.P.A. 1º trimestre 2.009

El bajo nivel formativo y el porcentaje de analfabetismo existente hace que la formación continua y para adultos sea un elemento clave que les facilite la adaptación a los cambios en el sector.

Las posibilidades de educación y formación profesional para la mujer en áreas rurales no es fácil, elementos éstos de gran importancia para la consecución de la igualdad de oportunidades de la mujer en todos los ámbitos de la vida rural. En realidad, la educación funciona como herramienta de integración social y económica. En los países menos desarrollados el esfuerzo ha de ir especialmente encaminado a conseguir la alfabetización de todas las mujeres (Samaniego, 2002).

Nuevos yacimientos de empleo

Los nuevos yacimientos de empleo o ideas empresariales que van al encuentro de nuevas necesidades y benefician en gran medida la situación de la mujer rural, fomentan por un lado, actividades económicas en sectores alternativos al primario, en áreas de trabajo habitualmente realizadas por mujeres; y por otro, suponen la creación de nuevas empresas de servicios que mejoran la calidad de vida de la población en general, y de la mujer rural en particular.

Estos nuevos yacimientos de empleo tienen la función de resolver una doble problemática, por un lado paliar el desempleo y por otro cubrir unas necesidades sociales parcialmente atendidas o sin atender.

Buscar alternativas laborales dentro del sector agrario fomentando la puesta en marcha de explotaciones de agricultura y ganadería ecológica, de redes locales de producción y consumo, de cooperativas y asociaciones de productoras, el uso de las nuevas tecnologías, etc. son acciones o vías encaminadas a la generación de empleo y fomento de un empleo consolidado.

Por otro lado hay que señalar que hoy día el medio rural vive, además del sector primario, del terciario, pues con la actual diversificación de actividades (transformación de productos agroalimentarios, artesanía, turismo rural, servicios de atención a personas, etc.) se están abriendo nuevas oportunidades para las mujeres que no tienen por qué desempeñar roles complementarios a los del hombre sino papeles principales, ya que muchas de las nuevas actividades suponen la rentabilización de "saberes" que siempre han estado en la memoria de las mujeres. Así, en el sector servicios las mujeres están ya constituyendo el soporte esencial de la diversificación de las actividades y del desarrollo en las áreas rurales.

Las mujeres, como parte fundamental del medio rural, han sabido captar la importancia del medio ambiente, no sólo desde el punto de vista de la conservación de nuestro rico patrimonio natural y de la educación medioambiental para las generaciones futuras, sino también desde el punto de vista de generación de empleo. Han sido pioneras en la diversificación vinculada al medio ambiente apostando por la explotación de cultivos ecológicos, la puesta en marcha de casas rurales en las que las actividades relacionadas con el medio ambiente son un reclamo de primera magnitud

o la creación de cooperativas de transformación de productos autóctonos cultivados y transformados de forma ecológica. Las mujeres rurales, por tanto, están haciendo del medio ambiente uno de los nuevos yacimientos de empleo y un nuevo campo en el que poder diversificar la economía de nuestro medio rural, lo que contribuye, sin ninguna duda, a arrojar una luz de esperanza para el futuro del desarrollo rural, de las mujeres rurales y de la sociedad rural en general (Subdirección General de Igualdad y Modernización (MARM), CERES, UNCEAR, AFAMMER, Sol Rural y el Banco Mundial de la Mujer).

Las mujeres como educadoras ambientales, se están encargando de sensibilizar a la población y de promulgar la importancia de proteger nuestro medio ambiente. Se están convirtiendo en un pilar clave para la conservación del medio ambiente, impulsando labores de concienciación social y diseminando en sus territorios la idea de que el medio natural, como depositario de la mayor parte de los recursos de nuestro país, es un patrimonio que se debe valorar y cuidar

El turismo rural, donde la mujer ha sido pionera en la implantación de casas y hoteles rurales como alternativa al turismo de playa, es un recurso en alza hoy en día, pues la afluencia de turistas y visitantes al medio rural crea riqueza, aumenta las posibilidades de relación social y cultural de la población local, obliga a los pueblos a mantener, conservar y valorizar el patrimonio natural y cultural, y genera, al fin, otras necesidades que a su vez originan nuevos empleos (actividades en aulas de naturaleza, centros de interpretación, excursiones pedagógicas, brigadas forestales, etc) (Fernández Aguerri, 2002).

La calidad alimentaria es otra de las actividades que permiten la diversificación económica, destacando la agricultura ecológica como la opción más desarrollada, donde con frecuencia la mujer desempeña la categoría de titular (López García, 2000) y se observa una creciente participación de este colectivo en dicho sistema productivo, como una estrategia más de diversificación de rentas en las familias rurales (Libro Blanco, 2003).

No podemos concluir este apartado sin resaltar la importancia de la incorporación de la mujer rural al mercado de trabajo a través de las iniciativas emprendedoras. Así, el autoempleo y el cooperativismo, basados en los nuevos yacimientos de empleo del medio rural, están siendo aliados de las mujeres, las cuales juegan un papel fundamental en el mantenimiento de la actividad agraria tradicional, requisito esencial para el equilibrio del medio ambiente y la gestión del territorio, en especial en zonas desfavorecidas.

Con el objetivo de crear empresas en el marco de los nuevos yacimientos de empleo es necesario que las instituciones hagan un esfuerzo para detectar mecanismos sostenibles de financiación de las pequeñas empresas que puedan crear las mujeres rurales, que permitan la movilización y captación de ahorros de proximidad, aspecto este que favorece la oferta de servicios.

Del mismo modo para desarrollar la demanda de las microempresas de manera socialmente equilibrada y favorecer la utilización de estos servicios por familias de rentas escasas, se deberían diseñar e invertir en nuevas formas de pago más solidarias, como cheques servicio o similares.

El éxito de la diversificación económica en áreas rurales depende en gran medida del esfuerzo que se haga en el desarrollo de financiación alternativa y nuevas formas de pago, así como en facilitar el acceso de las potenciales empresarias rurales a una formación específica y de gestión de empresas, unida a la tutorización de los proyectos empresariales puestos en marcha.

Por último, no debemos olvidar que el medio rural puede suponer cada vez más una alternativa a la saturación de las grandes ciudades pues ofrece calidad de vida, tanto desde el punto de vista social como del natural, por lo que se hace imprescindible el apoyo a la creación de actividad en dicho medio.

2 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA (RSE)

(Joaquín Traverso Cortés)

En este epígrafe queremos destacar la relevancia y significación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) como paraguas en el que se enmarcan y desarrollan planes y acciones encaminados a gestionar la diversidad cultural, y dentro de ésta, la búsqueda y gestión de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello analizaremos los orígenes de la RSE, las motivaciones de las organizaciones para su inclusión en sus áreas de gestión así como la importación de la gestión de la igualdad mujer-hombre dentro del marco de la gestión de la diversidad ¹.

2.1. Orígenes

La Responsabilidad Social de la Empresa viene siendo objeto de discusión desde hace muchos años. El concepto surge en Estados Unidos durante finales de los años 50 y principios de los 60 a raíz de la Guerra de Vietnam y otros conflictos como el Apartheid (Cátedra en Análisis de la Responsabilidad Social de las Empresas. Universidad Antonio de Nebrija). En estos momentos los ciudadanos comenzaron a creer que, a través de su trabajo en determinadas empresas o comprando algunos productos, estaban colaborando con el mantenimiento de determinados regímenes políticos, o con ciertas prácticas políticas o económicas éticamente censurables. En consecuencia, la sociedad comenzó a pedir cambios en los negocios y una mayor implicación del entorno empresarial en los problemas sociales.

En la actualidad todas las empresas, y en especial las multinacionales, han debido comprender que la economía global no es solo un fenómeno comercial,

¹ A la gestión de la diversidad dedicamos un apartado posterior

sino que tiene incidencia en la actual transformación social. Estas organizaciones se ven sometidas a alcanzar altos niveles de competitividad que, en un marco de desarrollo sostenible, deben ser acompañados de una mayor solidaridad y visión ética para abordar temas emergentes, tales como la protección del medio ambiente, las nuevas tecnologías de la información, la innovación y transparencia tecnológica, y fundamentalmente en materia de derechos humanos, laborales y sociales.

Hemos pasado de empresas que, hace medio siglo, desarrollaban su actividad sin tener en cuenta el marketing, o que hace tres décadas la calidad no formaba parte de las orientaciones principales de su actuación empresarial; a empresas que, en la actualidad, son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, como parte de su estrategia de negocio.

2.2. La Responsabilidad Social Corporativa en España

En España, la RSC tiene su origen a finales de los años 90 a través de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO) que introduce el concepto de Inversión Social Responsable. Siguiendo las tendencias mundiales de RSC, las organizaciones sociales intentaban fomentar el ahorro responsable, si bien para poder incluir empresas españolas en las carteras de determinados fondos de inversión y de otros productos éticos financieros era necesario conocer la situación del entramado empresarial español en este ámbito (Perdiguero et al., 2005).

Por otro lado, la cada vez mayor internacionalización de las empresas españolas provocó que la sociedad se preocupara por el comportamiento de estas empresas fuera de nuestras fronteras. De esta forma, los grupos de interés han ido presionando hasta transformar progresivamente los valores y perspectivas de la actividad empresarial. Hoy en día, los empresarios están cada vez más convencidos de que el éxito comercial y los beneficios duraderos para sus accionistas no se obtienen únicamente con una maximización de los beneficios a corto plazo, sino con un comportamiento orientado por el mercado, pero responsable.

Paralelamente un número cada vez mayor de empresas han tomado conciencia de que pueden contribuir al desarrollo sostenible orientando sus operaciones con el fin de favorecer el crecimiento económico y aumentar su competitividad, al tiempo que garantizan la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social, incluidos los intereses de los consumidores. Ello, unido a las recientes tendencias de transparencia e información que, en la actualidad se exigen a las empresas (principalmente a aquellas que cotizan en Bolsa), ha dado lugar a que muchas de ellas hayan comenzado a elaborar y publicar informes con las actuaciones responsables en los ámbitos laboral, social y medioambiental que han llevado a cabo durante el año. Para estos informes, que reciben generalmente el nombre de Memorias de Sostenibilidad, en la actualidad la mayoría de las empresas siguen los criterios de

elaboración del Global Reporting Initiative (GRI).

2.3. Concepto de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)

Son múltiples y distintos los enfoques adoptados y desarrollados sobre el tema, por organismos internacionales tanto públicos como privados, lo cual provoca que no exista unanimidad sobre una definición específica. Algunos eluden definirlo y otros utilizan términos, que para efectos prácticos, se consideran sinónimos, “ciudadanía corporativa” o “sustentabilidad”.

Nosotros seguiremos la propuesta que hace La Comisión de las Comunidades Europeas (Unión Europea) en su “Libro Verde: Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas” (2001) donde se define la Responsabilidad Social Empresarial, como la “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión de Comunidades Europeas, 2001, p.7). Es más, se amplía el sentido de la definición, como “un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio” (Comisión de Comunidades Europeas, 2001, p.4).

**“Las empresas son responsables
del impacto que provocan en su
entorno”**

El requisito de voluntariedad debe ser tenido muy en cuenta para separar las actuaciones empresariales que verdaderamente pueden calificarse como RSE de aquellas otras que son puro y simple cumplimiento de las normas o, en su caso, resultado de una negociación entre la empresa y determinados interlocutores sociales, especialmente los representantes legales de los trabajadores. Este concepto de voluntariedad hace referencia a dos ámbitos: a) respecto de la definición de las concretas medidas de responsabilidad social, y b) respecto de cómo obligan dichas medidas a la empresa.

2.4. RSE y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Las empresas son responsables en gran medida del impacto que provocan en su entorno, y no sólo en lo que a sostenibilidad ambiental se refiere, ya que según sean las condiciones de trabajo y las relaciones laborales que ofrezcan, así incidirán en el modelo de convivencia entre mujeres y hombres en su zona de influencia, limitando o generando oportunidades de desarrollo en clave de igualdad.

Un aspecto esencial que debe ser contemplado dentro de las acciones de RSE

es la gestión de la diversidad, la cual se encontraría inserta dentro de la denominada “dimensión interna” de la RSE (Carneiro, 2004).

Dimensiones de la Responsabilidad Social	
Interna	Externa
-Responsabilidad sobre la gestión estratégica de la organización y su capacidad de adaptación -Responsabilidad sobre las personas (<i>empleo, inserción, formación, igualdad retributiva, conciliación de la vida laboral y familiar, salud laboral...</i> , etc) -Responsabilidad sobre las relaciones -Responsabilidad sobre el impacto ambiental	-Responsabilidad sobre comunidades locales. -Responsabilidad sobre socios comerciales. -Responsabilidad sobre proveedores. -Responsabilidad sobre consumidores. -Responsabilidad sobre derechos humanos. -Responsabilidad sobre problemas ecológicos. -Responsabilidad sobre desarrollo sostenible.

Fuente: elaboración propia

Sin entrar en detalles (pues será tratada en el apartado siguiente) a la hora de comprobar la gestión de la diversidad que realiza una organización, son diversos los elementos que la misma debe contemplar. Así, y sin pretender ofrecer una lista exhaustiva, a continuación se detallan una serie de ítems relevantes acompañados de preguntas cuyas respuestas pueden ofrecer un perfil de comportamiento de la organización:

- **Igualdad:** ¿Existe igualdad de trato, dentro de la empresa, entre hombres y mujeres?
- **Sexo:** ¿Tienen la misma representación en la empresa hombres y mujeres?
- **Origen étnico:** ¿La mano de obra existente en la empresa refleja la diversidad de la comunidad étnica en la que opera?
- **Religión:** ¿Permite la empresa una práctica religiosa plena de su personal?
- **Discapacidad:** ¿La empresa tiene una política en materia de discapacidad?
- **Equilibrio trabajo-vida personal:** ¿Dispone la empresa de flexibilidad de horario para ayudar al personal a gestionar sus necesidades personales?

Dentro de la gestión de la diversidad, se encuentra la gestión de la “igualdad” entre mujeres y hombres, la cual tiene un papel fundamental en el buen gobierno de las organizaciones. Para una adecuada gestión de la igualdad se deben desarrollar “políticas y planes de Igualdad” y “planes de Conciliación” pertinentes, los cuales entre otros deberán tener en consideración cuestiones como: políticas retributivas, selección de personal, clasificación de personal, promoción, formación, acoso laboral, gestión del tiempo de trabajo, etc.

Las políticas de Igualdad y planes de Conciliación de la vida familiar y profesional, debidamente diseñados y correctamente implementados, suponen la posibilidad del desarrollo profesional y el acceso a determinados niveles y escalas profesionales de la mujer y, complementariamente, permiten compatibilizar la carrera profesional con la realización personal y familiar. Pero además de suponer

un beneficio para la mujer, también representan un plus de valor para el hombre y mejoran los beneficios y resultados económicos de las empresas, puesto que, suponen la respuesta a una creciente demanda y necesidad social que repercute en el negocio en forma de mayor productividad.

Según estudios realizados por el Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE Business School (Instituto de Estudios Superiores de la Empresa Business School) sobre “Conciliación Vida Profesional y Personal” y por CEDE (Confederación Española de Directivos y Ejecutivos) sobre “Beneficios de Políticas Flexibles” (Chinchilla y León, 2007), la implantación de políticas de Conciliación en las empresas reduce la rotación, absentismo, estrés, ansiedad y depresión en el personal, aumenta la productividad, motivación, compromiso y satisfacción laboral en el mismo y , en general, mejora las relaciones laborales.

La mejor manera de atraer el talento es aplicando políticas de Igualdad y Conciliación en las empresas, el personal más competente elige el tipo de compañía donde quiere trabajar y en dicha elección valora variables tales como la existencia de planes de conciliación vida personal y profesional, seguridad y estabilidad laboral, retribución, horario flexible, formación y desarrollo profesional, planning de carrera, comportamiento ético y responsable de la empresa, etc. Las nuevas generaciones valoran cada vez más tener una vida equilibrada, con las necesidades personales cubiertas y no aceptarán trabajar en una organización que no ofrezca estas garantías.

Igualmente, la implantación de las mencionadas políticas de Igualdad y Conciliación en las empresas ayuda a proyectar una mayor reputación y mejor imagen corporativa en las mismas, tanto a nivel externo como interno. Esta reputación e imagen corporativa representan en la actualidad activos intangibles de una importancia fundamental y gestionarlos adecuadamente supone una ventaja competitiva relevante. La organización posicionará su marca y proyectará una imagen corporativa en base a unos determinados valores de igualdad, conciliación, ética y solidaridad y, en general, comunicará a la sociedad que realiza una gestión eficiente de la Responsabilidad Social Corporativa, en este caso, interna.

La implantación de políticas de conciliación y de igualdad debe adaptarse al modelo de gestión, esencia de negocio, estrategia, misión, valores, cultura corporativa y plan estratégico de cada empresa. Para una adecuada planificación, diseño y posterior implantación de un plan de conciliación e igualdad, dentro del marco de la RSE, sería adecuado prestar atención a las siguientes cuestiones (Satorras, 2008):

1. Protección especial del embarazo y la maternidad. Incluir medidas conducentes a otorgar permisos retribuidos de varias horas diarias para cuidar a hijos recién nacidos hasta una edad adecuada (9 meses, mínimo), permisos retribuidos anteriores al parto, reducción de la jornada laboral sin pérdida de retribución durante el primer año del hijo, excedencias para adopción o sometimiento a técnicas de reproducción asistida, etc.

2. Flexibilidad horaria. Programada para atender las diferentes necesidades familiares, en función del principio de ayuda a los familiares de los empleados/as.

3. Teletrabajo y aportación tecnológica. Con control por parte de la empresa para ser más efectivo. Teletrabajo para empleadas/os con niños pequeños o que tengan familiares con necesidades de cuidado, manteniendo todos los derechos de promoción y reconocimientos.

4. Jornada a tiempo parcial y jornada reducida. Adecuada a las necesidades personales y manteniendo todos los derechos laborales.

5. Ayuda a la familia del/a empleado/a. Excedencias de hasta 3 años para cuidar familiares sin pérdida de plaza.

6. Igualdad de oportunidades. Políticas que favorezcan el acceso de la mujer a cualquier nivel de gestión y dirección. Eliminación efectiva del llamado “techo de cristal” laboral.

7. Procedimientos para la prevención y tratamiento del acoso laboral y violencia de género. Desarrollo de mecanismos y procedimientos socio-laborales y jurídicos que protejan a las víctimas.

8. Cultura de la conciliación e igualdad. Impartición de cursos y programas formativos en materia de conciliación e igualdad al objeto de concienciar al personal de la organización.

9. Políticas de comunicación en materia de igualdad y conciliación. Comunicación y feedback permanente entre empresa y personal laboral con el objetivo de mejorar continuamente los planes.

10. Desarrollo profesional de la mujer. Diseño de planes de carrera personalizados para mujeres, de modo que puedan conciliar su vida personal y laboral y, consecuentemente, tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente.

11. Ejemplo por parte de la dirección de la empresa. Desarrollo de una actitud proactiva real por parte de la gerencia organizativa, lo cual visualiza el compromiso real de la dirección al tiempo que refuerza la importancia de las acciones implantadas.

12. Sistemas o procesos de valoración con criterios de valía y méritos personales. Diseñar sistemas que recojan los resultados de la actividad laboral sin se que sean matizados por factor género de la persona que lo obtiene.

13. Programas complementarios. Tales como programas de asistencia personal, programas de asesoramiento legal, programas de prestaciones médicas, ayuda económica para gastos de guardería o incorporación de guardería en la empresa, gestión de servicios domésticos, tele-asistencia 24 horas, asesoramiento telefónico en materias afines, etc.

14. Medidas de apoyo. Medidas secundarias como llevar el coche al taller o

ITV, servicio de tintorería, paquete de consultas al psicólogo o médico, selección de personal para cuidado de niños, etc.

3 GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD (Mercedes Sánchez-Apellániz García)

Existen muchas formas de entender la diversidad. Una definición amplia y sencilla podría incluir todas las desemejanzas que las personas aportan a una organización o grupo. Para algunos, estas desemejanzas se centran en las diferencias (Loden y Rosener, 1991), para otros autores (Thomas 1996), las desemejanzas incluyen tanto similitudes como diferencias. Los conceptos más tradicionales de diversidad se centran en las características observables, incluyendo la raza, la etnia, el género y la edad. Al principio de los años 90 la discusión sobre diversidad se amplía incluyendo el término “cultura” (Peters 2008, Torre 2008). Se comienza a pensar que el valor de los trabajadores y su potencial descansa sobre todo en sus diferencias, pero no sólo en términos de género, raza, habilidades físicas, etc., sino también en su cultura personal, sus aspiraciones, sus propias actitudes hacia el trabajo. Se aprecia un cambio en el concepto que pasa de ser un “concepto estrecho” a convertirse en un “concepto amplio” (Ivancevich y Gilbert, 2000). En el pasado, la diversidad de la mano de obra se entendía sólo en términos de raza y género mientras que, ahora, se define en un sentido más amplio incluyendo diferencias en dimensiones como los valores, la personalidad, las actitudes (Rijamampianina y Carmichael, 2005).

Milliken y Martins (1996) identifican cuatro tipos de diversidad. Una es la “diversidad observable”, que incluye las clásicas dimensiones de apariencia tales como la raza, el background étnico, la nacionalidad, el género y la edad. Los otros tres tipos se refieren a sutiles diferencias individuales de diversidad como la “diversidad en valores” (personalidad, valores culturales, herencia socioeconómica, religión, humor u orientación sexual), “diversidad en habilidades y conocimientos” (educación, habilidades del lenguaje, experiencia laboral, competencia profesional o antigüedad) y “diversidad en los miembros de la cohorte” (basada en la suposición de que los individuos que entran en una organización o departamento al mismo tiempo se identifican unos con otros y esta identificación influye en sus comportamientos).

La literatura ofrece diferentes argumentos para justificar una relación positiva entre diversidad cultural y mejores resultados en la empresa, siempre y cuando exista una adecuada gestión de esta diversidad cultural (Richard, 2000). Según Rosado (2006) para que las diferencias provoquen un efecto sinérgico es necesario actuar sobre la organización, área que trata no sólo con la cultura corporativa y la estructura, la forma en la que las tareas están divididas para acometer la misión de la compañía, sino también con los sistemas de pensamiento. Esta dimensión es la que tiene las claves para efectuar los mayores cambios en la empresa, ya que es en ella donde la exclusión puede encontrar su hogar más confortable. Pero los cambios no deben ser meramente cosméticos, como es contratar a más personal diverso, sino que deben examinar de qué formas la visión, los valores, la misión y la estructura

de la organización contribuyen o socavan la utilización de los activos que todas las personas proporcionan al ambiente de trabajo.

Así, los programas de gestión de la diversidad se apartan del tradicional concepto de los programas de acción afirmativa. Los programas de igualdad de oportunidades en el empleo y los programas de acción afirmativa que se desarrollaron en Estados Unidos en las décadas de los 60 y los 70 no creaban por sí mismos diversidad en el entorno laboral ya que, por una parte, se asociaban al concepto de "cuota" numérica (Gilbert, Stead e Ivancevich, 1999) y, por otra parte, la igualdad de oportunidades se entendía como "tratar a todos por igual" o que todos fueran iguales, aspecto este último ligado al concepto de asimilación. Los programas de acción afirmativa se desarrollaron sobre la base de seis premisas fundamentales (Roosevelt Thomas, 1990):

1. El hombre blanco, adulto, constituye la corriente principal en el mundo de los negocios.
2. El edificio económico es una institución sólida, no modificable que tiene suficiente espacio para todos.
3. Mujeres, negros, inmigrantes y otras minorías deberían ser admitidos como un asunto de política pública y de decencia común.
4. Los amplios prejuicios raciales, étnicos y sexuales los mantienen apartados.
5. Medidas coercitivas legales y sociales son necesarias para proporcionar este cambio.

La acción afirmativa es una intervención artificial, de transición, que pretendía dar a los directivos una oportunidad para corregir un desequilibrio, una injusticia, un error. Su intención era asegurar la igualdad de oportunidades para todos y se ha utilizado en muchas ocasiones asociada a la palabra "cuota". La asimilación supone que los empleados diversos se sienten a menudo obligados a adoptar un estilo de comportamiento que es ajeno a su definición personal. Intentan modificar sus valores y experiencias para poder acoplarse a los estándares de comportamiento del grupo dominante. En las organizaciones que promueven la asimilación e insisten en que "todo seamos iguales" la mayoría del personal diverso es un recurso humano desperdiciado. Es como si esperásemos que los zurdos escribieran con la mano derecha porque trabajan en culturas dominadas por diestros.

Como estos programas dieron algunos resultados positivos, durante un tiempo no se modificaron ya que habían aumentado las oportunidades para algunas de las personas de los grupos diversos. Sin embargo crearon un dilema para muchos otros que aún esperaban tener éxito, sin conseguirlo, si se comportaban como los miembros del grupo dominante. En los años 80 y en los 90 se produjo un cambio significativo ya que se comenzó a cuestionar el esfuerzo tradicional por asimilar a las minorías. En vez de centrarse en las similitudes entre los grupos diversos, esta reciente tendencia comenzó a reconocer, aceptar y valorar las diferencias entre los grupos

diversos ¿Por qué se inicia este proceso de cambio desde el concepto de asimilación hacia el concepto de gestión y valoración de la diversidad? (White, 1999):

1. Los tradicionales esfuerzos hacia la asimilación se centraban alrededor de un objetivo de justicia social, objetivo que continúa vigente con el movimiento hacia la diversidad. Los objetivos morales, éticos y de responsabilidad social guían los esfuerzos para mejorar las condiciones de las minorías raciales y de género.

2. Las obligaciones legales requerían que las organizaciones mejorasen la igualdad por raza y género. La Acción Afirmativa, un mecanismo clave que se ajustaba a las obligaciones legales, se refiere a los esfuerzos positivos necesarios para eliminar la discriminación racial y de género en la educación y en el empleo. Se comienza a reconocer las contribuciones de la acción afirmativa hacia la igualdad racial y de género, pero se empiezan a señalar sus limitaciones. Algunos empiezan a reclamar un nuevo paradigma que sustituya a los programas de acción afirmativa.

Así, los programas de acción afirmativa, que fueron impuestos legalmente y no voluntarios, comienzan a verse como costosos e innecesarios; como programas que refuerzan la visión histórica de que las personas diversas no estaban calificadas y que estos programas eran un compromiso pobre pero necesario (Loden, 1991). Comienzan a surgir percepciones negativas sobre la Acción Afirmativa (Gilbert, Stead e Ivancevich, 1999), del tipo: "la Acción Afirmativa ha creado un sistema en el que las personas que nunca han experimentado discriminación se están beneficiando a expensas del hombre blanco"; "a las minorías se les aplican menores estándares en la contratación y de rendimiento". Los estudios encuentran que a las personas contratadas bajo los auspicios de la acción afirmativa se las percibe como menos competentes que a la mayoría de los trabajadores y menos cualificados para el puesto que ocupan. Incluso las propias minorías comienzan a resistirse a las políticas de acción afirmativa ya que los estudios comienzan a mostrar que las minorías contratadas bajo estas políticas sufren más estrés, experimentan menor satisfacción en el empleo y tienen menor autoestima.

Se comienza a considerar a la gestión de la diversidad como un nuevo paradigma organizacional que se mueve desde un modelo de recursos humanos basado solamente en los requerimientos legales, hacia un modelo que sugiere que hay un valor inherente en la diversidad. Se describe, en función de cómo implantan las iniciativas de diversidad, un continuo compuesto de tres tipos de organizaciones: monolíticas, plurales y multiculturales (Cox, 1991).

Las organizaciones monolíticas son organizaciones demográfica y culturalmente homogéneas. Esta homogeneidad minimiza el conflicto intergrupalo. El alcance de su compromiso con la acción afirmativa es la existencia de un plan de acción afirmativa. Las organizaciones plurales desarrollan una desequilibrada representación de su mano de obra. Mientras la organización puede que sea culturalmente diversa, su liderazgo permanece homogéneo. La tendencia de las organizaciones plurales es absorber a nuevos miembros y animarles a que adopten la cultura central del

liderazgo (asimilación de las minorías). En estas organizaciones puede que se reclute y promocióne más agresivamente a las minorías, pero lo que se espera de ellas es que se asimilen a la cultura dominante. Las organizaciones multiculturales son diversas culturalmente a lo largo de toda su jerarquía. No sólo tolera la diversidad sino que la valora. Usa el pluralismo en un proceso de aculturación que enfatiza el aprendizaje de doble vía, la adaptación, la interdependencia y la apreciación mutua de las diferentes culturas. La organización multicultural evita: a) la integración de los nuevos miembros enfatizando la adaptación de una sola vía y la eliminación de las diferencias culturales; b) la separación de los miembros de diferentes culturas mediante fusiones y separaciones selectivas; c) la eliminación de las culturas débiles tanto de los antiguos como de los nuevos miembros. Representa el modelo ideal, un lugar en el que se aprecian las diferencias y en el que se usan para obtener una ventaja competitiva. Promueven una integración de las minorías tanto actitudinal como estructuralmente y dirigen de forma eficaz la diversidad corporativa.

Se define a la gestión de la diversidad (Gilbert, Stead e Ivancevich, 1999) como un completo cambio cultural en la organización diseñado para fomentar la apreciación de las diferencias demográficas, étnicas e individuales. Cambio cultural cuyos valores y apreciación de las diferencias requiere esfuerzos de cambio sistemáticos y planificados que no formaban parte de los programas de acción afirmativa. Es un programa organizacional voluntario diseñado para crear una mayor inclusión de todos los individuos en las redes sociales informales y en los programas formales de la compañía.

Así entendida supera conceptos tradicionales como el considerar que los “otros” son “menos que” nosotros, idea derivada en gran parte de los prejuicios que desarrollamos y del ambiente laboral en el que vivimos. Intenta superar la idea de que la diversidad es una amenaza organizacional y que los grupos diversos aspiran a ser como el grupo dominante ya que la práctica demuestra que el comportarse como el grupo dominante no siempre proporciona éxito a los grupos minoritarios. Es un concepto que lucha contra el de la asimilación por el que se obliga a los grupos diversos a ser y comportarse como el grupo dominante, les obliga a ellos a cambiar y no a la cultura de la empresa, que quiere mantener su ‘status quo’, con la consiguiente pérdida de recursos humanos y de herencia cultural (Loden, 1991).

Así, si las tradicionales aproximaciones hacia la diversidad de los empleados de las empresas se centraban en cómo éstas trataban con los aspectos legales relacionados con la igualdad de oportunidades y con la acción afirmativa referidas al género y a la raza, los cambios actuales en la composición de la mano de obra –lento crecimiento de la población, envejecimiento de la población, mayor presencia de mujeres y minorías en el mercado de trabajo y crecimiento del número de inmigrantes– están teniendo un profundo impacto en cómo las empresas responden a la diversidad, expandiendo cada vez más las empresas sus prácticas de gestión de la diversidad para incluir estas dimensiones adicionales de diversidad (Sánchez-Apellániz y Román, 2008).

El colapso de algunas economías, la expansión de la Unión Europea, la posibilidad de trabajar en cualquier parte del mundo vía Internet sin abandonar nuestra casa, la transformación de las economías hacia economías centradas en los servicios y la globalización de los mercados, son algunas de las causas que hacen cada vez más necesarios los programas de gestión de la diversidad en las empresas. La diversidad por sí misma no tiene por qué ejercer un impacto negativo o positivo sobre los resultados de los negocios. Sólo si se gestiona bien podrá tener impacto tanto en la rentabilidad financiera de la empresa a largo plazo, como en la rentabilidad a corto plazo del capital humano. Como señala Cox (1994) para que la diversidad se convierta en un activo para la empresa hay que gestionarla bien, de lo contrario, si se gestiona mal o se ignora, puede convertirse en un detractor de los resultados empresariales.

Un buen programa de gestión de la diversidad de la mano de obra permite reducir costes, por reducción del absentismo y la rotación; permite atraer, retener y promocionar a los mejores candidatos independientemente de su género, raza u orientación; se relaciona positivamente con un aumento de la creatividad y de la innovación; facilita la expansión a nuevos mercados; y minimiza el fenómeno denominado groupthink, relacionado con la falta de visión crítica ante los problemas. Para el desarrollo de estos programas, son los directivos los que tienen que adoptar una postura proactiva tendente a su propia involucración así como a un análisis y revisión de las prácticas y rutinas de trabajo vigentes (Robinson y Dechant, 1997). Si los directivos no actúan como proclaman los empleados y los clientes serán los primeros en detectar esta diferencia entre retórica y realidad. El concepto de diversidad y los programas que la gestionan deben formar parte de la perspectiva de Recursos Humanos de la empresa, potenciándose la visión estratégica, y no emocional, que estos programas pueden proporcionar. Procesos de cambio cultural, auditorías culturales, actuar sobre los procesos de comunicación en las empresas, proporcionar formación en y para la diversidad, ampliar los yacimientos tradicionales de contratación, elaborar el "Business case", revisar los requisitos tradicionales de contratación, crear redes, grupos de discusión y grupos de trabajo, establecer programas transparentes de gestión y desarrollo de carrera para toda la mano de obra, revisar las políticas de beneficios y analizar las condiciones de trabajo –flexibilidad, conciliación, apoyo...- son algunas de las grandes líneas maestras sobre las que descansan los programas de gestión de la diversidad en la búsqueda de una mayor ventaja competitiva para las empresas mediante la integración plena de toda la plantilla independientemente de la variable de diversidad que la caracterice.

4 IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

(Manuel Paz Paz)

4.1. Introducción

Las iniciativas legislativas en materia de Igualdad, los compromisos

que adquieren las empresas en Igualdad como consecuencia de sus prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y por los acuerdos con los sindicatos, afectan de manera muy directa a la gestión que se realiza desde los Departamentos de Recursos Humanos. Ello es fácilmente comprensible si se tiene en cuenta que son medidas dirigidas a la gestión de las personas, y por tanto, se ven reflejadas en los distintos procesos organizativos que realiza el área de Recursos Humanos.

Estos procesos tienen que ver con aspectos referidos a las relaciones laborales, la selección y formación de las personas, su desarrollo, la prevención, etc. Es decir a las distintas partes de las que habitualmente se componen las organizaciones de Recursos Humanos.

Antes de estudiar estos procesos es interesante analizar brevemente la situación laboral de la mujer en España. Así se harán más comprensibles las razones por las que, desde todas y cada una de las funciones de Recursos Humanos, se puede y se debe actuar proactivamente a favor de la Igualdad de Derechos y Oportunidades en el trabajo.

4.2. Situación laboral de la mujer en España

En el mercado de trabajo se aprecian importantes elementos de desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres. Esto se refleja en problemas con respecto a la equidad en la retribución, al acceso a la promoción y los puestos de dirección, los estereotipos de género que condicionan la presencia en sectores o actividades típicamente masculinas o femeninas, la dificultad de compaginar la vida laboral con la familiar, etc.

Para ilustrar la situación del empleo femenino, nada mejor que utilizar datos reales, lo más objetivos posibles.

Datos de actividad

Veamos los siguientes datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2009.

Población española de 16 años y más		%
Mujeres	19.560.100	50,9
Hombres	18.848.500	49,1
Total	38.408.600	100,0

Población Activa (trabajando o en búsqueda de empleo)		% sobre población > 16
Mujeres	10.074.800	51,5
Hombres	13.026.700	69,1
Total	23.101.500	60,1

Población Inactiva		% sobre población > 16
Mujeres	9.485.300	48,5
Hombres	5.821.800	30,9
Total	15.307.100	39,9

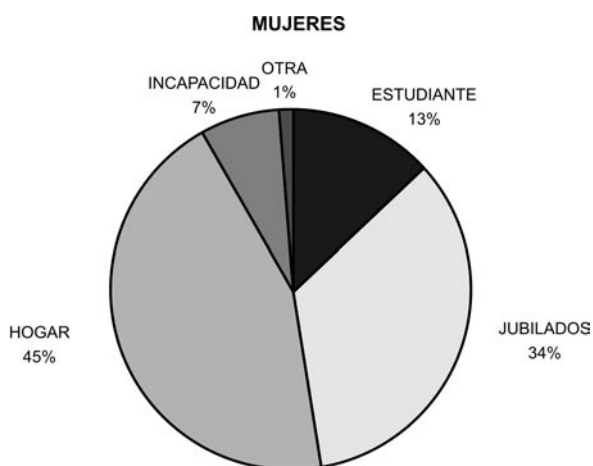
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población activa (EPA). INE. 1er. Trim. 2009

En estos primeros datos, vemos cómo, a pesar de que las mujeres se han incorporado masivamente al trabajo, aún hay un porcentaje muy importante de mujeres que no han optado por ello, ocupándose de otras actividades, muchas veces las labores del hogar, siguiendo patrones tradicionales de género. Así mientras que el 69,11% de la población masculina está trabajando o en disposición de hacerlo, sólo el 51,51% se encuentran en esta situación.

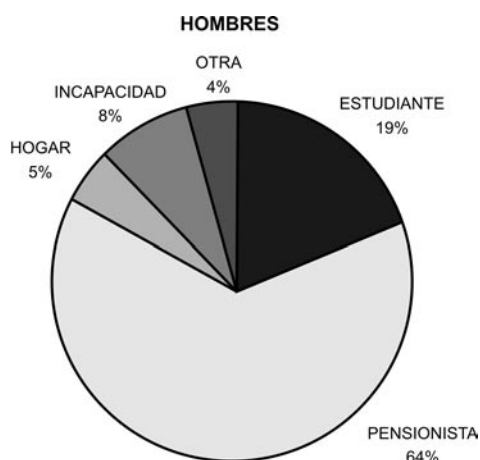
Si profundizamos en las causas, podemos ver que los datos oficiales confirman esta apreciación. El siguiente cuadro y los gráficos que aparecen a continuación muestran la distribución de causas de inactividad tanto en mujeres como en hombres. Los datos son muy significativos, especialmente el que refiere a las labores del hogar. Mientras que el 45% de las mujeres inactivas dedican su actividad principal a las labores del hogar, en el caso de los hombres el dato se limita al 5%.

Causas de Inactividad	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra Situación	Total
Mujeres	1226400	3266600	4240200	653200	98900	9485300
Hombres	1099100	3731400	275000	478500	237800	5821800
Total	2325500	6998000	4515200	1131700	336700	15307100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población activa (EPA). INE. 1er. Trim. 2009



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población activa (EPA). INE. 1er. Trim. 2009



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población activa (EPA). INE. 1er. Trim. 2009

Una vez revisada la situación respecto a la inactividad y sus causas, veamos que sucede en el colectivo de personas activas y el desempleo.

	Población Activa	Desempleo	% sobre población activa
Mujeres	10.074.800	1814900,0	18,01
Hombres	13.026.700	2195800,0	16,86
Total	23.101.500	4.010.700	17,36

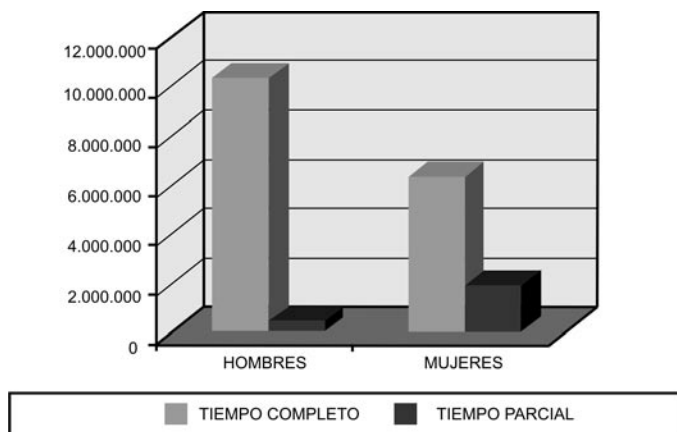
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población activa (EPA). INE. 1er. Trim. 2009

Como puede apreciarse, en cuanto a desempleo las diferencias no son tan acusadas. En estos momentos afecta duramente a mujeres y hombres, pero aún así también aquí existe un desequilibrio desfavorable para ellas (18,01% sobre 16,86% en los hombres).

Veamos ahora, los tipos de Jornada de las personas empleadas.

Tipos de Jornada	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	% Tiempo completo	% Tiempo parcial
Mujeres	6337600	1922300	8259900	76,73	23,27
Hombres	10330300	500600	10830900	95,38	4,62
Total	16667900	2422900	19090800	87,31	12,69

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población activa (EPA). INE. 1er. Trim. 2009



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población activa (EPA). INE. 1er. Trim. 2009

En los hombres la jornada parcial no alcanza el 5% y por el contrario en las mujeres sobrepasa el 23%.

Retribución

Lo más sencillo para comentar el tema de la discriminación salarial en razón del género es incluir los datos oficiales. Estos datos, provenientes de la última Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (2006) se explican por sí solos. La media de todas las ocupaciones representa un salario medio inferior en el 26,3% de las mujeres con respecto a los hombres. También puede apreciarse que, en mayor o menor porcentaje, la discriminación salarial se reproduce en cada uno de los grupos de ocupaciones.

“la media de todas las ocupaciones representa un salario medio inferior en el 26,3% de las mujeres con respecto a los hombres”

Resultados Nacionales: Ganancia media anual (euros)	Mujeres	Hombres
DIRECCION DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS Y DE EMPRESAS DE 10 O MAS ASALARIADOS	42.841,56	65.556,95
PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3er CICLO UNIVERSITARIO Y AFINES	27.229,25	36.521,16
PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1er CICLO UNIVERSITARIO Y AFINES	23.758,61	29.858,76
TECNICOS PROFESIONALES DE APOYO	20.983,15	28.890,72
EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO	14.970,15	14.970,15
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION Y DE SERVICIOS PERSONALES	12.150,87	15.492,57
DEPENDIENTES DE COMERCIO Y ASIMILADOS	12.047,91	12.047,91
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA CONSTRUCCION, EXCEPTO LOS OPERADORES	15.119,41	17.662,67
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, DE LA METALURGIA, LA CONSTRUCCION DE MAQUINARIA Y ASIMILADOS	17.948,99	20.750,79
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE INDUSTRIAS DE ARTES GRAFICAS, TEXTIL Y DE LA CONFECCION, DE LA ELABORACION DE ALIMENTOS, EBANISTAS, ARTESANOS Y ASIMIL.	12.634,05	17.132,28
OPERADORES DE INSTALACIONES INDUSTRIALES, DE MAQUINARIA FIJA MONTADORES Y ENSAMBLADORES	14.075,31	20.667,08
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN SERVICIOS (EXCEPTO TRANSPORTES)	10.147,36	14.211,16
PEONES DE LA AGRIGULTURA, PESCA, CONSTRUCCION, INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y TRASPORTES	11.868,39	14.671,54
TODAS LAS OCUPACIONES	16.245,17	22.051,08

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial. INE. 2006. Se han suprimido los grupos de ocupación cuya muestra no era significativa.

La discriminación salarial es patente en estos datos, con una media de salario inferior en un 26,3% de las mujeres respecto a los hombres. Esta discriminación se incrementa además por el hecho de que el acceso a puestos de mayor responsabilidad y remuneración está limitado en relación con los hombres, como se explica a continuación.

Acceso a puestos de responsabilidad

Normalmente entendemos que los puestos de responsabilidad y de dirección de las empresas son ocupados por las personas más preparadas. Esta lógica no se aplica en el caso de las mujeres.

En la actualidad en España los niveles educacionales de las mujeres son más altos que los de los hombres. La siguiente tabla, extraída del informe de Estadística

de la Enseñanza Universitaria en España Curso 2007/2008, del Instituto Nacional de Estadística, así lo demuestra.

Alumnado matriculado	Total	Arquitectura e Ingenierías Técnicas	Diplomaturas	Licenciaturas	Arquitectura e Ingenierías	Títulos dobles
Mujeres	758.484	49.556	252.473	397.807	46.029	12.619
Hombres	638.123	152.188	109.709	267.299	99.993	8.934
Total	1.396.607	201.744	362.182	665.106	146.022	21.553

Alumnado matriculado tercer ciclo	Total	Ciencias Experimentales y de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Humanidades	Ingeniería y Tecnología	No distribuido por Áreas
Mujeres	35.024	12.304	9.269	6.780	2.599	4.072
Hombres	31.949	7.709	8.573	5.609	5.985	4.073
Total	66.973	20.013	17.842	12.389	8.584	8.145

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2007/2008. INE.

Sin embargo, el porcentaje de mujeres directivas en España es sólo del 13% en 2008, según el estudio *La mujer directiva. Retribución y cuota de presencia 2008*, presentado recientemente por ICSA Recursos Humanos, y el IESE.

Las mujeres, con buenos niveles de formación, van ocupando puestos en porcentajes cada vez más representativos, hasta llegar a cierto punto de la escala organizativa. Cuanto mayor es el grado de responsabilidad más bajo es el nivel de representatividad de las mujeres. Es el fenómeno denominado “techo de cristal”.

4.3. Gestión de Recursos Humanos

Estos datos son globales. Al aterrizarlos a cada empresa o institución se aprecian diferencias entre ellas, en función de la cultura de la empresa, o su tradición. Tanto en las que están peor posicionadas, para corregir, como en las que tienen una mejor política de igualdad, para mantener y mejorar, las unidades de Recursos Humanos juegan un papel protagonista.

Para verificar la relación de las medidas de igualdad y las distintas áreas de Recursos Humanos es útil conocer cómo son los Departamentos de Recursos Humanos, cuál es su organización y sus funciones habituales.

Si bien cada organización, pública o privada, adopta el organigrama que más se adapta a sus características, es frecuente en las grandes compañías la aparición de una serie de unidades típicas dentro de la Dirección de Recursos Humanos, bien como unidades por separado o bien agrupando a varias de ellas, según el tamaño de la organización. A grosso modo, sin ser exhaustivos, estas unidades habituales podrían ser las siguientes:

- Administración de Personal

- Selección
- Formación
- Planificación
- Prevención de Riesgos Laborales
- Beneficios Sociales
- Desarrollo de Recursos Humanos
- Relaciones Laborales

Siguiendo la guía de estas Unidades de Recursos Humanos, a continuación se refieren de forma resumida las funciones que se vienen desempeñando dentro de cada una de ellas, y algunas notas sobre cómo pueden incidir en la Igualdad entre hombres y mujeres. También se incluyen en varios de estos apartados las recomendaciones expresas del Instituto Andaluz de la Mujer, que en colaboración de los sindicatos UGT y CCOO, son recogidas en el “Cuaderno Informativo sobre Planes de Igualdad en Empresas”. Estas Unidades se encuentran interrelacionadas, de modo que muchas de las actividades que se realizan en una Unidad pueden comenzar o terminar en otra, generándose flujos de información entre ellas a la hora de llevarlas a cabo.

Administración de Personal

Sus funciones tienen que ver con todo lo relacionado con los procesos administrativos y económicos de los Recursos Humanos. Suelen responsabilizarse del registro de los datos de toda la plantilla, elaboración de las nóminas, confección y pago de liquidaciones de Seguridad Social, gestión del presupuesto de Gastos de Personal, así como de los sistemas informáticos que sustentan toda esta actividad.

Cada vez se generaliza más que los salarios contemplen partes fijas y partes variables en función del cumplimiento de objetivos. Es necesario recoger toda la información sobre este particular para calcular los pagos de incentivos variables.

En términos de Igualdad, garantizar que a trabajos equivalentes se perciban salarios iguales, sin discriminación por razón de sexo, es un ejemplo de qué puede hacerse desde esta Unidad.

Selección

Son funciones de alto contenido técnico, preferentemente desarrolladas por especialistas de la Psicología del Trabajo, cuya finalidad es identificar las personas más idóneas para cubrir los puestos de trabajo de la Empresa. Para ello se utilizan pruebas psicotécnicas y entrevistas de evaluación. A veces se realizan procesos de selección entre personas que ya trabajan en la empresa y otras veces de personas externas para su ingreso, con lo que hay que hacer un proceso previo de reclutamiento de candidatos a través de distintos medios, Webs de empleo, prensa, instituciones educativas, etc.

Es importante señalar que lo que se busca no es a la persona mejor sino a la más idónea, es decir, aquella cuyo perfil se ajusta más al perfil requerido por

la vacante. Seleccionar a personas con perfiles muy por encima o muy por debajo del que se precisa, suele hacer fracasar el desempeño de la persona seleccionada pasado relativamente poco tiempo.

Hay que garantizar la realización de un trabajo profesional, seleccionando a la persona más idónea sin discriminación sexual, y utilizando fuentes de reclutamiento en las que la presencia masculina y femenina esté asegurada. También se puede aplicar la política de que ante igualdad de condiciones se elija al candidato del sexo menos representado.

La Selección es uno de los ejes relevantes en los que el Instituto Andaluz de la Mujer pone su acento. Así, en su Cuaderno Informativo sobre Planes de Igualdad en Empresas recomienda las siguientes buenas prácticas:

“1. Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino.

2. Adecuación de test y pruebas a hombres y mujeres.

3. Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.

4. Formar al equipo de selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

5. Establecer procedimientos escritos para la selección de personal.

6. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados (construcción, transporte).

7. A igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado.”

Formación

La evolución de las tecnologías, los cambios en los sistemas, la promoción y rotación de las personas, hacen que se necesite la actualización de sus conocimientos. Igualmente cuando se producen ingresos de personas externas es necesario complementar los conocimientos genéricos adquiridos en sus estudios con los conocimientos de aplicación práctica a la empresa y al puesto que han de desarrollar.

Para esto las unidades de Formación han de ocuparse de diseñar actividades de formación, presenciales, a distancia, o mixtas, aplicando metodologías con criterios pedagógicos, o más precisamente andragógicos (pedagogía de adultos). Igualmente han de gestionar su impartición, registro y seguimiento de resultados.

Por supuesto la presencia de personas en los cursos obedecerá a sus necesidades formativas, sin ninguna otra consideración de género. También, desde Formación se puede contribuir a preparar a las personas en perspectiva de género

y a impulsar la formación de las mujeres en habilidades de gestión y dirección, que faciliten su acceso a puestos de mayor responsabilidad.

El instituto Andaluz de la mujer recomienda aquí lo siguiente:

1. Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas.
2. Impartir la formación en horario laboral.
3. Contemplar la formación en modalidad semipresencial.
4. Creación de un aula virtual de formación vía intranet.
5. Compensación de las horas empleadas fuera de jornada laboral en los cursos de formación como trabajo efectivo.
6. Incorporar la perspectiva de género en todos los cursos de formación que la empresa dirija a su personal.
7. Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación que organice la empresa."

Planificación

Los procesos productivos que desarrollan las empresas son llevados a cabo por un contingente de personas que ha de estar lo más ajustado posible a dichas actividades, tanto en número como en cualificación y experiencia. La planificación consiste en anticipar cuáles serán las necesidades de plantilla futura. Para ello estudian las perspectivas de negocio, la previsión de nuevas actividades en función de los planes estratégicos de la empresa, la previsión de jubilaciones, bajas, etc. De este modo se puede prever con tiempo suficiente la contratación de nuevas personas y los perfiles requeridos, la previsión de personas a rotar o promocionar, los presupuestos de gastos de personal, la formación a impartir, etc.

El análisis de plantillas y de previsiones se puede hacer desde una perspectiva de género, que permita identificar colectivos donde la representación de uno u otro sexo no sea equitativa, en aras a que se corrijan las tendencias de desequilibrio en las futuras contrataciones y movimientos internos.

Prevención de Riesgos Laborales

Desde Prevención se gestiona todo lo relacionado con la salud de las personas que trabajan en la empresa, todo lo referido a prevenir los accidentes e incidentes, dotando a las personas de los medios materiales de protección, analizando los trabajos desde la perspectiva de la prevención para que los procedimientos de trabajo contemplen todas las medidas de seguridad, etc. También se ocupan de los servicios médicos de la empresa, bien sean internos, bien contratados en el exterior.

Pueden colaborar especialmente al cuidado de las condiciones laborales de mujeres embarazadas y en periodos de lactancia.

En esta materia, el Instituto Andaluz de la mujer indica lo siguiente:

“1. Realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados principalmente por mujeres.

2. Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo.

3. Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia.

4. Establecer rotación en los distintos puestos de trabajo y líneas de producción en fábrica.”

Beneficios Sociales

Suelen existir en las empresas formas de compensación de carácter no económico, muchas veces relacionadas con la actividad de la empresa, y que es necesario gestionar de acuerdo con los convenios en las que se hayan establecido y con la mayor equidad posible.

Parte de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que tenga establecida la empresa puede gestionarse desde esta Unidad, otras medidas se gestionarán desde Administración de Personal, desde Selección, Formación, etc.

El tema de la Conciliación es objeto de un capítulo completo de este libro. No obstante, como se trata de una actividad muy relevante para la función de Recursos Humanos, con una vinculación directa con la Igualdad de Oportunidades, a modo de reseña dejamos aquí reflejados los consejos del Instituto Andaluz de la Mujer sobre conciliación:

“1. Introducir en el texto del convenio colectivo de empresa todo lo relativo a permisos y excedencias en materia de conciliación.

2. Flexibilizar el horario de entrada y salida para compatibilizar los horarios escolares y de guarderías con la jornada laboral.

3. Establecer ayudas para guarderías o celebrar convenios de colaboración con centros dedicados al cuidado de menores.

4. Crear una bolsa de trabajo con personal especializado en asistencia y cuidado de personas.

5. Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute tanto continuado como de forma flexible.

6. Ofrecer permisos retribuidos para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.”

Desarrollo de Recursos Humanos

La empresa necesita proveerse de personas de alta cualificación, directivos y directivas, mandos, etc. Muchos de ellas provienen de las propias plantillas. Al objeto de adquirir las competencias necesarias para ello, y para mantenerlas en el

tiempo, desde Desarrollo se proponen actividades de carácter individual que ayuden a conseguir este objetivo (formación de alto nivel, rotaciones, estancias en otras empresas, planes de carrera, etc.).

Obtener las máximas capacidades de toda la plantilla, hombres y mujeres de manera equilibrada, y fomentar su crecimiento profesional, es su gran reto.

De cara a la Igualdad de Oportunidades, los temas de Desarrollo y Promoción son también un eje fundamental. Aquí hay que luchar contra el conocido “techo de cristal”. Se trata de una especie de freno que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Es algo que no se ve, ni se explica con claridad. No hay razones legales para ello, ni una disposición real y consciente de la dirección de la empresa ni de las propias mujeres para que suceda. Pero el hecho es que sucede. Desde Recursos Humanos se puede luchar contra ello.

Las recomendaciones para facilitar la promoción de las mujeres son:

“1. Ofertar a las mujeres cursos que trabajen aquellas técnicas y habilidades que son necesarias para promocionar.

2. Aplicar medidas de discriminación positiva para favorecer el ascenso de las mujeres.

3. Establecer una cuota de género en los Consejos de Dirección de las empresas.

4. Difundir las ofertas de promoción para toda la plantilla especificando los requerimientos y condiciones del puesto.”

Relaciones Laborales

Desde esta unidad se llevan las relaciones con los sindicatos, la aplicación de sanciones, representación de la empresa ante la autoridad laboral, magistratura de trabajo, etc. Una de las actividades más relevantes es la negociación del Convenio Colectivo. A veces hay también una unidad de Asesoría Jurídica Laboral.

Uno de los ejes para la Igualdad es la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se trata en un apartado posterior de este capítulo. La unidad de Relaciones Laborales es la que se responsabiliza de la elaboración del Código de Conducta correspondiente y de todo lo relacionado con la prevención y sanción de este tipo de conductas.

También juega un importante papel en la elaboración de los Planes de Igualdad de Empresa. Por un lado, por su vinculación a los aspectos legales que regulan los Planes de Igualdad, y por otro porque su redacción y contenido ha de ser negociada con la representación social. Finalmente, porque los Planes suelen quedar integrados dentro del Convenio Colectivo, que es una de las funciones más propias de Relaciones Laborales.

Todo el conjunto de actividades descritas anteriormente son llevadas a cabo

por los y las profesionales del Departamento de Recursos Humanos. La complejidad organizativa y dotación de personas de este Departamento está en función del tamaño de la empresa. Sea de mayor o menor tamaño, es suya la responsabilidad de impulsar la Igualdad de Trato y Oportunidades, siendo el motor que genera el compromiso en todas las personas de la organización.

5 PLANES DE IGUALDAD (Manuel Paz Paz)

5.1. Introducción

La actividad laboral constituye una parte muy relevante de la vida de las personas. Es el lugar donde las personas consiguen los recursos económicos para vivir y cubrir sus necesidades básicas personales y familiares. Pero más allá de esto, el trabajo da la posibilidad de desarrollarse y poner a prueba las propias capacidades. En el entorno laboral se generan parte de las relaciones sociales (clientes, proveedores, colegas del sector, etc.). Sirve también como lugar de identificación. Conocemos a las personas por su nombre pero también por su profesión o por la empresa en la que trabajan.

Todo esto, unido al elevado número de horas que se dedican al trabajo, lo convierten en un lugar de referencia para las personas, en el cual suelen reflejarse los modos, usos y costumbres de la sociedad de la que forman parte.

De este modo, cuestiones como la desigualdad y la discriminación por razón de sexo, presentes en la sociedad, pueden reflejarse, y de hecho se reflejan, en el mundo del trabajo. Esto resulta especialmente relevante por lo mucho que significa el trabajo para las personas.

Para corregir y prevenir estos factores existen los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas. Muy sucintamente podrían definirse así:

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas tendentes a:

- **Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**
- **Eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.**

Esta definición sencilla, encierra consecuencias de amplio calado para la vida laboral de las empresas. A lo largo de este capítulo se desarrollará con detalle todo lo que implica todo este conjunto ordenado de medidas.

Como puede apreciarse, los objetivos de un Plan de Igualdad beneficiarán a las mujeres y los hombres que desempeñan su trabajo en la empresa, introduciendo factores de equilibrio y equidad, pero también es muy interesante valorar los beneficios que reporta a la empresa y a sus resultados. Hoy día, la economía es especialmente exigente con las empresas. La competencia exige que cada día las empresas den lo máximo, se adapten permanentemente al mercado cambiante,

sean ágiles y competitivas, corriendo el riesgo de desaparecer si no lo hacen así. Las empresas las hacen las personas. La competitividad de las empresas depende mucho de aprovechar las capacidades y potencialidades de las personas que trabajan en ellas, de todas las personas, hombres y mujeres. Los Planes de Igualdad en las Empresas ayudan a que esto sea posible.

En España ha sido la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de 22 de marzo de 2007, la que ha impulsado de manera definitiva la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades en las Empresas. Esta Ley dedica una buena parte de su contenido a la igualdad en el trabajo. Así, se refiere al trabajo el Título IV “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, el Título V “El principio de igualdad en el empleo público”, y el Título VII “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”.

Los Planes de Igualdad son contemplados en el Título IV, concretamente en su Capítulo III “Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”. Este Capítulo dedica cuatro Artículos a los Planes de Igualdad y uno a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Para introducir el conocimiento de los Planes de Igualdad, a continuación aparecen algunos textos seleccionados del Capítulo III, que ayudan a captar de manera rápida cual es el espíritu de la Ley en este aspecto:

“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores...

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras...

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

...los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

...los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad...

...sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos...

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo...

...se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras..."

Como podemos apreciar aparecen varios conceptos que quedan rotundamente claros:

- La igualdad de trato y oportunidades deja de ser una buena práctica de algunas empresas a ser una obligación para todas.
- En las empresas de más de 250 trabajadores ha de materializarse en un Plan de Igualdad. Para el resto de empresas también existe esta posibilidad, de forma voluntaria, o al menos han de acordar medidas de igualdad.
- Los Sindicatos juegan un papel necesario y relevante, junto con la Dirección, en la elaboración y seguimiento de los planes y cualquier otro tipo de acuerdos en materia de igualdad.
- Los planes de igualdad han de contener medidas concretas. Hay aspectos que por su importancia la Ley considera que deben estar recogidos dentro del Plan (acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, conciliación, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...).
- Se prevén los mecanismos de seguimiento y control de los Planes, que

aseguren su cumplimiento.

La Ley de Igualdad es reciente (2007), algunas empresas con buena tradición en materia de igualdad y conciliación, han reaccionado rápidamente acordando sus Planes de Igualdad en tiempo breve. Así por ejemplo, Endesa ha elaborado y acordado su Plan de Igualdad y ya lo ha incluido en el Convenio Colectivo firmado en 2008. Otras grandes empresas también han actuado en este sentido.

Tanto estas empresas como otras de menor tamaño, a la hora de abordar los Planes de igualdad, han encontrado la necesidad de formar a sus Departamentos de Recursos Humanos y a los integrantes de la Representación Social. En este sentido es muy importante la colaboración que puede ofrecer el Instituto de la Mujer y también puede recurrirse a la ayuda de algunas Consultoras que se han especializado en esta materia.

Así es muy destacable la publicación de documentos de ayuda por parte del Instituto de la Mujer, especialmente el titulado "Orientaciones Para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas". Se trata de un documento ideado para conocer y seguir los pasos para el diseño y puesta en práctica de los Planes de Igualdad en las empresas. Es un texto muy didáctico, que detalla minuciosamente qué hay que hacer, qué hay que preguntarse, qué se debe considerar, etc. El documento contiene tres guías:

- Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas.
- Guía para la implantación de planes de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
- Guía para el seguimiento y evaluación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

Esta estructura de guías recuerda de alguna manera la filosofía de los sistemas de aseguramiento de calidad, es decir: establecer qué se va a hacer, hacer lo que se ha definido, seguir su cumplimiento.

También incluye el documento una serie de anexos con normativas europeas y españolas sobre igualdad, glosario, recursos Web y bibliografía.

Otra publicación del Instituto de la Mujer especialmente recomendable, necesaria, es el "Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa". Este documento describe los aspectos básicos del proceso con gran claridad y, lo que es más importante, incorpora unos anexos que son una ayuda inestimable para desarrollar todo el trabajo, muy especialmente para llevar adelante toda la fase de diagnóstico de situación, que es clave como punto de partida para el diseño del plan. Estos anexos son los siguientes:

- I Modelo de garantía del compromiso de la alta dirección de la empresa
- II Modelo de cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

- III Modelo del informe del diagnóstico
- IV Modelo del Plan de Igualdad
- Modelo de Ficha individual para cada acción

Al leer las fases de la implantación que vienen más adelante se comprenderá mejor la utilidad de todos estos documentos.

5.2. Fases en la implantación de planes de igualdad de oportunidades

Para la implantación de un Plan de Igualdad se necesita primero que alguna de las partes lo proponga e impulse. Normalmente esta iniciativa puede venir de la Alta Dirección de la empresa, de la Dirección o de la Representación Social. Independientemente de quien impulse la iniciativa se necesita el consenso, el apoyo decidido y la colaboración de todas estas partes para poder llevarlo adelante. En caso contrario, quizás podría redactarse el Plan, pero difícilmente podría aplicarse, seguirse y estimarse como un valor para la gestión de la empresa.

El objetivo es que el contenido del Plan de Igualdad y su sentido se integren en la vida diaria de la empresa, en la actividad del Dpto. de Recursos Humanos, el estilo de dirección y liderazgo, el espíritu de sus trabajadoras y trabajadores y, en definitiva, se convierta en uno de los Valores Empresariales. Esto no puede hacerse sin el compromiso y el convencimiento firme y sincero de todas las partes.

La elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades en la Empresa se realiza a través de cinco Fases sucesivas, acompañadas de tres Medidas transversales, las cuales se llevan a cabo simultáneamente con las cinco fases, según el siguiente esquema:

FASES	MEDIDAS TRANSVERSALES
1) COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	COMUNICACIÓN
2) COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD	FORMACIÓN
3) DIAGNÓSTICO	SEGUIMIENTO
4) PROGRAMACIÓN	
5) IMPLANTACIÓN	
6) EVALUACIÓN	

A continuación se describen brevemente estas fases y medidas.

1) Compromiso de la Organización

La Alta Dirección ha de comprometer a la empresa en el proyecto, de manera formal, por escrito.

Este compromiso se concreta en integrar la igualdad de oportunidades como un principio básico y transversal de la empresa, incluir este objetivo en la política de

la empresa, muy especialmente en la gestión de los recursos humanos, y también proveer los recursos materiales y humanos necesarios para desarrollar todo este proyecto.

2) Comité o Comisión Permanente de Igualdad

Es el equipo de personas que ha de llevar adelante el proyecto. Tendrá representantes de la dirección y también de las trabajadoras y trabajadores. Es recomendable que haya hombres y mujeres, personas del Departamento de Recursos Humanos pero también de otras áreas, para favorecer la diversidad y poder ayudar en todas las tareas del plan. Se recomienda que sean personas influyentes en su entorno y es deseable que les haga ilusión participar en este trabajo.

Este Comité impulsará las acciones de información y sensibilización de la plantilla, el diagnóstico, el diseño del Plan de Igualdad y el seguimiento y evaluación.

3) Diagnóstico

Esta fase es de suma importancia. Cualquiera que haya participado en algún proyecto de Calidad o de mejora en los procesos de una empresa, sabe que un buen diagnóstico de la situación que se quiere mejorar es fundamental para el éxito posterior de los cambios que se quieran impulsar. Con los Planes de Igualdad sucede lo mismo, conocer lo más fielmente cuál es la situación real de partida, permite elaborar un plan muy ajustado y evitar contratiempos a la hora de su implantación.

La fase de diagnóstico consiste en la realización de un análisis detallado de la situación de igualdad de oportunidades en la empresa. Para ello se realiza una recogida detallada y minuciosa de toda la información que pueda ser relevante para dicho análisis. Este análisis se realiza desde una perspectiva de género, por lo que las personas que intervengan han de disponer de conocimientos y formación en dicha perspectiva.

Sin ser exhaustiva, la siguiente lista ilustra sobre qué tipo de información se obtiene y analiza en la fase de diagnóstico:

- Cultura y objetivos de la empresa.
- Responsabilidad social corporativa.
- Características de la plantilla, estudios, edades, categorías, tipo de contratos, tipos de jornada, etc.
- Cómo se hace el reclutamiento y selección de personal.
- Cómo se realiza la valoración de los puestos de trabajo.
- Tipo de lenguaje que se utiliza en las comunicaciones de la empresa.
- Política de promoción. Número de personas que promocionan por sexo, etc.

- Política de formación de las personas, temas, horarios, tipos de formación.
- Política salarial.
- Política de comunicación.
- Existencia y características de un protocolo contra el acoso sexual.
- Realización de encuestas a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Medidas de conciliación existentes.
- Etc.

Todo ello con perspectiva de género, y obteniendo información detallada por sexos en los casos que proceda, para poder identificar si el factor sexo se correlaciona con desequilibrios en los datos obtenidos.

4) Programación

La Programación consiste en la elaboración propiamente dicha del documento del Plan de Igualdad. Para cada empresa y cada situación concreta se elaborará un Plan de Igualdad específico, diferente a los demás, en función de las circunstancias de la empresa, los resultados de la fase de diagnóstico, la negociación entre dirección y sindicatos, etc. A pesar de ello, todos los planes siempre tenderán a conseguir los mismos objetivos generales: promover el cambio en la cultura de la empresa integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial, reducir los desequilibrios detectados en el diagnóstico, y prevenir posibles desequilibrios futuros.

A la hora de redactar el Plan hay que establecer el plazo de tiempo para el que se elabora, si bien muchas de las medidas que se adopten probablemente tengan un carácter permanente. Igualmente hay que definir los objetivos a largo plazo y los objetivos concretos a corto plazo. Esto es especialmente interesante porque orientan durante todo el proceso a los redactores del plan. Tener objetivos bien establecidos ayuda a ir verificando durante la elaboración si aquellas acciones que se están diseñando están alineadas o no con los objetivos del plan, y ésta es una buena guía para quienes trabajan en ello.

Cada una de las acciones concretas que se acuerden deberá indicar a qué objetivo se corresponde, a quien va dirigida, quién es responsable de su aplicación, qué métodos se van a utilizar, qué recursos se necesitan y cómo se medirá su cumplimiento. Todo esto se suele recoger en una ficha por cada acción. Si se actúa de esta forma detallada y rigurosa se obtendrán acciones que se puedan poner en práctica y cuyos resultados puedan ser verificados.

Hay que definir las fases a seguir en la aplicación del plan, las personas implicadas, un calendario de actuación y los recursos que se tendrán que disponer para todo ello.

El seguimiento de todo el proceso y la evaluación de los resultados son fundamentales, por lo que en el Plan habrán de preverse los indicadores, ratios, que permitan valorar los resultados obtenidos en cada medida concreta y en el plan en su conjunto.

5) Implantación

Consiste en la puesta en práctica de las medidas que se han acordado. Cuanto más esfuerzo se haya dedicado al diseño de estas medidas, con mayor detalle se hayan redactado y cuanto más conectadas estén con las situaciones reales de desigualdad a corregir, más exitosa será su aplicación.

El hecho de que las medidas previstas estén bien establecidas y diseñadas, no debe entenderse como un síntoma de rigidez e inflexibilidad. El Comité o Comisión Permanente de Igualdad puede, junto con las personas responsables de cada medida, introducir aquellas modificaciones o matizaciones que mejor ayuden a su aplicación práctica.

6) Evaluación

No tendría sentido todo el trabajo anterior si no se verificaran sus resultados. Utilizando los ratios y métodos que el propio Plan incluye, se trata de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos, valorar si las acciones han de continuar más o menos en el tiempo, identificar nuevas necesidades que requieran nuevas medidas para garantizar la igualdad de oportunidades, etc.

La evaluación no necesariamente tiene que tener lugar al final del Plan, es saludable que se realice también a lo largo de su desarrollo, para que las medidas de corrección que se propongan puedan tener sus efectos.

Comunicación

Los Planes de Igualdad son elaborados por y para las personas que trabajan en la empresa. A diferencia de otros planes y proyectos, no solo han de ser conocido por toda la plantilla sino que además han de ser interiorizados, e integrados en la gestión habitual de la empresa. Por ello hay que comunicar que se ha tomado la decisión y el compromiso con la Igualdad, que se ha constituido el Comité o Comisión Permanente, que se está realizando el diagnóstico, hay que dar a conocer las medidas acordadas del Plan y los resultados obtenidos. Todo esto es una condición indispensable para que el compromiso de la Dirección con la Igualdad, con el que se inició este proceso, acabe convirtiéndose en el compromiso de toda la organización.

Formación

Como se ha comentado anteriormente, todos los trabajos, y muy especialmente todo lo relacionado con el diagnóstico, han de realizarse teniendo en cuenta la perspectiva de género e igualdad de oportunidades. Esta óptica es necesario aprenderla y comprenderla. Para ello se utiliza la herramienta de la formación, incidiendo sobre todo en los integrantes del Comité o Comisión de Igualdad, la

plantilla de Recursos Humanos y la representación social.

Seguimiento

Para que el proceso de diseño e implantación del Plan de Igualdad mantenga su ritmo y alcance sus últimos objetivos es necesario llevar un riguroso seguimiento de todas sus fases y actuaciones. Por ello, la Comisión o Comité Permanente de Igualdad ha de mantenerse activo, reunirse periódicamente y analizar la marcha de todo el proceso.

Una vez realizadas estas fases y medidas, para dar carácter formal y público al Plan de Igualdad, éste se incorpora al Convenio Colectivo, si la empresa lo tiene propio. En todo caso ha de incorporarse a los documentos internos de la empresa que definan la relación laboral y la cultura empresarial.

5.3 Contenidos del plan de igualdad

Como se comentaba anteriormente, la Ley de Igualdad ya prevé unos aspectos a incluir en el Plan. Tanto estos aspectos previstos como todos los demás que se acuerden en cada empresa en función del diagnóstico, habrán de ser operativizados en forma de medidas concretas.

He aquí algunas de las habituales:

- Integrar la igualdad de oportunidades como un principio de la organización.
- Recoger en los documentos internos de la empresa alusiones a la igualdad y la prohibición de cualquier discriminación por sexo.
- Formar en Igualdad e introducir criterios de género en la gestión de Recursos Humanos.
- Informar y motivar a las mujeres a participar en la formación interna de la empresa.
- Realizar las actividades formativas durante la jornada laboral.
- Promocionar profesionalmente garantizando la igualdad de oportunidades.
- Identificar los obstáculos que dificultan la promoción de las mujeres.
- Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción.
- Establecer objetivos de promoción de mujeres.
- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la promoción de mujeres.
- Implantar sistemas de flexibilidad horaria.
- Mejorar los permisos de maternidad y paternidad.
- Dar facilidades para reducciones de jornadas.
- Mejorar permisos retribuidos para necesidades familiares.

- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos equivalentes.
- Usar lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas.
- Establecer un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral.

Esto es solo una pequeña muestra. Realmente en los Planes de Igualdad el número de medidas y el grado de concreción de las mismas son muy amplios.

Por último señalar que participar en el desarrollo de los Planes de Igualdad en la Empresa suele ser una experiencia muy enriquecedora y gratificante para quienes tienen la oportunidad de hacerlo.

6 **CONVENIOS COLECTIVOS** (Manuel Paz Paz)

6.1. Introducción

Los acuerdos sobre medidas de Igualdad y Conciliación que se adopten en el seno de las Empresas pueden ser incluidos dentro de la negociación del Convenio Colectivo, e incorporarse al texto del mismo, lo que confiere carácter oficial y público a todo lo acordado.

Por ese motivo, se incluye en este capítulo una breve descripción del concepto de Convenio Colectivo.

La Ley por la que se regula la figura del convenio colectivo es el Estatuto de los Trabajadores en su Título III: “De la negociación colectiva y de los convenios colectivos”. Es necesario mencionar que el Estatuto de los Trabajadores ha ido incorporando en su texto modificaciones establecidas por leyes posteriores. Así en temas de Igualdad y Conciliación ha sido modificado por la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (1999) y por la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007).

En este sentido, veamos lo que establece la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres al respecto:

- En la DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO PRIMERA, titulada “Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, aparecen un importante número de cambios, todos relacionados con la Igualdad y la Conciliación. Entre ellos podemos encontrar el siguiente:

“Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.”

- En la DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA, titulada “Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad”, dice lo siguiente:

“Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.”

Es decir, la primera disposición indica qué se ha de hacer (negociar el Plan de Igualdad) y la segunda señala cuando (cualquier convenio que sea denunciado a partir de la publicación de la Ley).

6.2. Concepto de Convenio Colectivo

Se entiende por convenio colectivo un pacto suscrito ente representantes de los trabajadores y de los empresarios, a través del cual se fijan las condiciones por las que se regirán las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación. El convenio colectivo es producido a través de la negociación colectiva.

Para dejar muy precisamente establecidos, ambos conceptos, veamos como se definen en el Memento Práctico, de Francis Lefebvre:

“ La negociación colectiva es un proceso formalizado de diálogo entre el empresario o sus organizaciones representativas, de una parte, y los representantes de los trabajadores, de otra, orientado a producir como resultado un convenio colectivo.

Se entiende por convenio colectivo el acuerdo escrito, formalmente celebrado entre el empresario o sus organizaciones representativas, de un lado, y las organizaciones de representación de los trabajadores, de otro, relativo a las condiciones de trabajo y empleo y, en general, a cualesquiera otras materias que puedan afectar al interés colectivo de los sujetos que lo negocian”.

Los convenios tienen eficacia normativa y eficacia general, es decir que el convenio obliga a empresarios y trabajadores independientemente de si se encuentran afiliados o no a las organizaciones que han firmado el convenio.

Los convenios han de tener un contenido mínimo:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y personal.
- Condiciones y procedimientos para la inaplicación salarial.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo de preaviso

para dicha denuncia.

- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Los convenios colectivos deben hacerse por escrito, y para que los acuerdos sean válidos deben tener un 60% de votos favorables como mínimo de cada una de las representaciones empresariales y laborales.

Finalmente, señalar que los convenios para que tengan validez deben presentarse ante la autoridad laboral competente para su registro en un plazo de 15 días después de firmarlo. Una vez registrado y en un plazo de 10 días, debe publicarse en el BOE, o Boletín oficial de la provincia correspondiente

6.3. Situación actual

Por lo que podemos leer anteriormente, la obligación legal de negociar Planes de Igualdad se ha producido para los convenios colectivos denunciados con posterioridad a marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley.

Vemos que es muy reciente, dado que muchos convenios que se han negociado en este tiempo habían sido denunciados con anterioridad a la publicación de la Ley. Sin embargo, podemos comprobar que se ha empezado a incluir cláusulas de Igualdad en los convenios.

Observamos que están incluyendo cláusulas referidas al compromiso de las partes de elaborar el Plan de Igualdad. Así, por citar algunas empresas relevantes, lo vemos en los convenios colectivos firmados por Telefónica o RENFE, en 2008. En ellos se declara la intención de las partes de garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades y ponen en marcha los medios para que ello sea posible, como es la creación de la Comisión de Igualdad, que trabaje en la elaboración del futuro Plan de Igualdad.

El que se estén incluyendo en los convenios colectivos las cláusulas de compromiso, para la posterior elaboración de los Planes de Igualdad, tiene la lógica del tiempo que se necesita para ello. Tal como se explica en el capítulo correspondiente de este manual, el diseño de un Plan de Igualdad requiere de una fase previa de diagnóstico de situación, que ha de ser riguroso, minucioso y detallado. Esta fase lleva su tiempo, así como la redacción y acuerdo de las medidas del Plan. De un acertado diagnóstico de la realidad de la Igualdad en la Empresa depende la elaboración de un Plan bien ajustado y que sea efectivo.

También observamos que en distintas empresas se están firmando Planes de Igualdad, que serán incorporados en los próximos convenios colectivos que sean negociados.

Merece la pena referir el caso de la empresa Endesa, que ya en su III Convenio Colectivo Marco, suscrito en Abril de 2008, ha incluido en su Capítulo IX

el clausulado completo de su Plan de Igualdad. Este Convenio, con vigencia en el periodo 2008-2012, afecta a cerca de 12.000 trabajadores y trabajadoras.

El hecho de haber incluido el Plan de Igualdad en el Convenio de 2008, obedece a la firme decisión de la Dirección y de la Representación Sindical por la Igualdad y a la favorable tradición de esta empresa en materia de conciliación. Todo ello ha permitido que cuando la Ley de Igualdad fue publicada los trabajos estuvieran ya suficientemente adelantados.

Estudiar detalladamente el contenido del Convenio de Endesa en materia de Igualdad es muy interesante para profundizar en el conocimiento de esta materia, y se recomienda a las lectoras y lectores de este manual. Aquí se reflejan únicamente los enunciados de su articulado, para dar una idea aproximada de su alcance, y animar a su lectura detallada. Estos son los títulos:

“CAPITULO IX. PLAN DE IGUALDAD

SECCION I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 38. Políticas de Recursos Humanos

Artículo 39. Información, Comunicación y Sensibilización

SECCION II. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

Artículo 40. Adaptación de la jornada de trabajo

Artículo 41. Permisos y licencias retribuidas

Artículo 42. Permisos y ausencias no retribuidas

Artículo 43. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo

Artículo 44. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 45. Teletrabajo

SECCION III. Medidas específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad.

Artículo 46. Permisos por embarazo y lactancia

Artículo 47. Periodo de descanso por maternidad

Artículo 48. Permiso de paternidad

Artículo 49. Permanencia en el puesto de trabajo

Artículo 50. Vacaciones

Artículo 51. Seguridad y salud laboral durante el embarazo

Artículo 52. Derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras a turnos

SECCION IV. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género.

- Artículo 53. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género
- Artículo 54. Alcance de las medidas
- Artículo 55. Asistencia profesional
- Artículo 56. Ayudas económicas
- Artículo 57. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género
- Artículo 58. Comisión de Igualdad
- Artículo 59. Compensación y absorción"

Por último, para completar esta visión de igualdad en el Convenio de Endesa, reseñar que en su Anexo X incorpora un "Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo". En este protocolo se explican los conceptos de acoso y se especifican todos los procedimientos para su prevención y erradicación. Es de aplicación para todo el personal de Endesa, pero también incluye a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT,s) y Empresas Contratistas que puedan prestar sus servicios a Endesa.

7 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Manuel Paz Paz)

7.1. Introducción

El acoso en el trabajo, relacionado con el sexo, es un fenómeno que ha venido sucediendo desde hace bastante tiempo. Pero es sobre todo a partir del último tercio del siglo XX cuando se ha tomado conciencia del problema, se ha empezado a estudiar y se han publicado estudios y recomendaciones para su erradicación.

Se trata de un asunto complejo. Intervienen factores sociales indudablemente. Pero también, visto caso a caso, pueden aparecer elementos de orden personal y psicológico de los intervinientes. Por ello, cada caso hay que tratarlo con firmeza y rigor, y al mismo tiempo con tacto y preservando la dignidad de las personas.

Además tiene la connotación de que, según las culturas, puede pasar inadvertido por ser la costumbre. En este sentido, acosadores/as y/o acosados/as pueden no tener una clara conciencia de lo que está sucediendo. Para combatir esto, la formación e información pueden ser una buena medicina.

Lo que no cabe duda es que, produciéndose en el entorno laboral, son comportamientos ajenos a la tarea, injustos, repudiables, y que han de ser erradicados en su totalidad.

Aún cuando se produce para ambos sexos, el porcentaje mayor de acoso está focalizado hacia las mujeres. Las estadísticas sobre acoso sexual no están muy claras, difieren según las fuentes. Al tratarse de un asunto delicado, la información no es fácil de obtener. Para comprender la envergadura del problema, veamos algún dato del estudio "Acoso sexual en el lugar de trabajo", de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo). Según éste, en la Unión Europea entre el 40 y 50% de las mujeres pueden haber sufrido alguna forma de acoso alguna vez en su vida. Respecto a

los hombres, esta misma fuente señala que en Estados Unidos, de todos los casos tratados, el 15,4% correspondían a hombres. En una encuesta hecha en Hong Kong, se indica que el 25% de la población trabajadora sufría acoso sexual, dándose un tercio de los casos en hombres.

Independientemente de la mayor o menor concordancia de las cifras, lo que sí reflejan es que el volumen de conductas de acoso que se producen son realmente preocupantes.

Y más que preocupante, graves, son las consecuencias que del acoso pueden derivarse para la persona acosada: humillación, ansiedad, impotencia, ira, enfermedad, absentismo, etc.

7.2. Conceptos y definiciones

Dada la complejidad del problema, parece importante clarificar qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para tratar de centrar lo mejor posible los conceptos veamos varias definiciones, según varias fuentes: la Real Academia, la Oficina Internacional del Trabajo, la Comisión Europea y la Ley de Igualdad española. A través de estos textos se podrá avanzar y formarse una idea lo más ajustada posible.

- **Real Academia Española (RAE)**

Veamos algunas de las acepciones de acoso, acosar y acoso sexual.

Acoso: Acción y efecto de acosar.

Acosar: Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona.

Acosar: Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos.

Acoso Sexual: El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre.

- **Oficina Internacional del Trabajo (OIT)**

La OIT define acoso sexual como “Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”.

Para la OIT el acoso sexual puede presentarse de dos formas:

- La llamada “Quid Pro Quo” que consiste en condicionar a la persona la obtención de un beneficio en el trabajo (mejora salarial, promoción, formación...) a que acceda a propuestas de carácter sexual. En caso de no acceder, se le perjudica en la obtención de esos beneficios.

Este tipo de conducta viene normalmente de personas que ejercen la jefatura sobre el acosado o acosada. También se denomina “chantaje sexual”.

- El ambiente laboral hostil, en el que la conducta da lugar a situaciones de

intimidación o humillación de la víctima.

En este caso no hay relación directa entre el requerimiento sexual y los beneficios o perjuicios en el trabajo. Afecta a los compañeros de trabajo, independientemente del nivel profesional. También se denomina “acoso ambiental”.

Los comportamientos que califican como acoso sexual pueden ser de carácter físico, verbal o no verbal.

- Físicos: Violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios
- Verbales: Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas
- No verbales: Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos
- **Comisión Europea**

Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Código de Conducta sobre las medias para combatir el acoso sexual.

Este texto de la Comisión Europea nos ayuda a avanzar en la definición del problema:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.”

- **Ley de Igualdad**

La Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, de 2007, independientemente de las críticas que haya recibido desde distintos colectivos, ha supuesto un antes y un después en cuestiones de Igualdad dentro de las empresas y de las instituciones públicas.

Los textos expuestos anteriormente han servido para ir clarificando el concepto de acoso. Veamos ahora lo que aporta la Ley de Igualdad, que en el caso de España es el texto legal más reciente. Sus efectos han empezado a producirse en las empresas y su aplicación se irá consolidando en los próximos años.

En primer lugar es el texto en que se distigue claramente los conceptos de “acoso sexual” y “acoso por razón de sexo”, de la siguiente manera:

“... constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Como puede apreciarse, esta Ley con respecto a las definiciones anteriores, no solo considera la intención sino también los efectos. Esto quiere decir que puede haber acoso por la voluntad de atacar la dignidad de una persona, pero también por negligencia. Otra novedad, es que omite la referencia al carácter indeseado del comportamiento para el acosado o acosada.

En otros artículos hay mención a que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el trato desfavorable a las mujeres por razón de embarazo o maternidad y las represalias por denuncias o quejas por motivos de igualdad, son considerados conductas discriminatorias. Y especifica que cualquier acto o cláusula de negocio discriminatoria será nula y sin efecto, dando lugar a las responsabilidades, reparaciones o indemnizaciones que correspondan.

Esta ley consagra el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para finalizar, señalar que, desde un punto de vista puramente práctico, esta Ley pone en marcha actuaciones concretas en el mundo del trabajo. En relación con el acoso, la Ley ordena a la propia administración para su personal, a las empresas y a los sindicatos, lo siguiente:

- A las administradores públicas:
 - Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - Considerar, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral,

el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Negociar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- A las empresas:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- Negociar con los sindicatos la elaboración de códigos de buenas prácticas.

- Realizar campañas informativas o acciones de formación.

- A los sindicatos:

- Contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo.

- Informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

También recomienda incluir en los contenidos de los Planes de Igualdad la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Como podemos ver, en el caso español, la Ley de Igualdad, aparte de definir claramente los conceptos, supone un impulso relevante para avanzar en la prevención del acoso. La puesta en marcha de todas las medidas que contempla tendrá efectos que se dejarán sentir en la erradicación de este mal que se produce en las relaciones laborales.

**“la Ley de Igualdad,
supone un impulso
relevante para avanzar en
la prevención del acoso”**

7.3. Efectos

Una buena forma de concienciar del problema de acoso, es dar a conocer cuáles son los efectos que produce. La OIT, en el documento citado anteriormente, ha

recopilado estos efectos. En el siguiente cuadro, se recogen algunos de ellos:

VICTIMAS	EMPRESAS
Sufrimiento Psicológico, como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima	Disminución de la productividad de la empresa, debido a:
Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • juicio injusto • peligro del trabajo en equipo • desmotivación • absentismo
Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, como abuso de drogas y alcohol	No habrá candidatos para las vacantes en el lugar de trabajo donde se teme por el acoso sexual
Victimas antes de conseguir oportunidades profesionales, abandono del empleo o suicidio	El progreso y la innovación en el seno de la empresa están amenazados por un entorno en el que reina la desconfianza y la falta de espíritu de equipo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del documento "Acoso sexual en el lugar de trabajo", de la OIT.

7.4. Aplicación práctica

Una herramienta muy útil para la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo, es la elaboración de protocolos de actuación en las empresas. Estos protocolos son negociados entre empresa y sindicatos. El hecho de su existencia, aparte de establecer los procedimientos de actuación frente a los casos que se puedan producir, tiene un efecto disuasorio. Sirve como elemento propagador del problema, genera conocimiento y reflexión sobre el fenómeno, ayuda a tomar conciencia de ello, y por tanto, colabora en su prevención y erradicación.

Como consecuencia de la Ley de Igualdad, cada vez se están negociando más protocolos para la prevención del acoso en el seno de las empresas, y son ya numerosas las que cuentan con esta herramienta.

Siguiendo el caso de Endesa, que se comentaba en el apartado anterior sobre Convenios Colectivos, veamos lo que sobre acoso recoge su III Convenio Colectivo Marco. En dicho convenio aparece recogido en su Anexo 10 el texto completo del "Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo".

Este protocolo comienza describiendo qué se entiende por acoso sexual y por razón de sexo. Las partes firmantes, dirección y sindicatos, expresan su pleno y rotundo rechazo a cualquier conducta en este sentido, comprometiéndose a colaborar para prevenirlas, detectarlas, corregirlas y sancionarlas. También reprueban y reprochan cualquier acusación o denuncia falsa que se pudiera producir. Y se comprometen a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre el acoso.

El protocolo explica con todo detalle la manera de realizar las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo, la forma de instruir del expediente, las

medidas correctoras, etc. Este texto puede consultarse con todo detalle en el BOE correspondiente a la publicación del Convenio (ver Bibliografía). Para dejar constancia de la base sobre la que se ha elaborado su contenido, se reproducen a continuación los principios generales de dicho protocolo:

- *Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas*
- *Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante*
- *Tratamiento urgente*
- *Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados*
- *Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo queden acreditadas; así como también en relación a quien formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.*

Finalmente señalar, que aparte del protocolo, en cualquier otra cláusula del convenio en donde haya resultado procedente, los firmantes han tenido el cuidado de incluir referencias al acoso sexual y acoso por razón de sexo, para su prevención e evitación.

8 **ORIENTACIÓN LABORAL** (Rosario Gil Galván)

8.1. Introducción

En este apartado exponemos dos estrategias para optimizar la (re) inserción laboral, basándonos principalmente, en el diseño del Proyecto Profesional y Vital, así como, en el diseño de perfiles de empleabilidad ofertados y demandados por las empresas. Estrategias de gran utilidad para los/as profesionales dedicados a orientar laboralmente, y al mismo tiempo, para aquellas personas que se aventuren a la transición de la vida activa de manera autónoma. Los elementos, puntos o variables que comprenden ambas estrategias son susceptibles de adaptarlas o modificarlas, en función de las características del colectivo o personas a las que se oriente.

No cabe la menor duda que en la actual sociedad de la globalización y la comunicación, el mercado de trabajo se hace muy variable. Las pequeñas y medianas empresas están obligadas a renovarse continuamente, por lo que son constantes sus cambios en actividad, productos y servicios, así como en la plantilla de trabajadores. Es por este motivo por el que se exige cada vez más una mayor especialización.

Ante esta situación surge y cada vez más la necesidad de una efectiva y óptima Orientación Laboral, así como, de la figura del Orientador/a Laboral, cuyo objetivo en este proceso de orientación es detectar las necesidades del demandante de empleo de cara al mercado laboral, para situar a cada persona en el ámbito profesional más idóneo según sus características (formación, situación de partida, edad, expectativas laborales...) y su entorno socioeconómico.

El orientador/a laboral trabaja para ayudar a aquellas personas que buscan activamente empleo, ya sea por cuenta ajena o propia, aunque el énfasis se pone

en las personas o colectivos con mayores dificultades para su (re)inserción. Forman parte de estos colectivos las mujeres, a las que hay que añadir las dificultades que se observan por las cargas familiares; los/as jóvenes, sobre todo menores de 30 años, cuyo principal problema es la falta de experiencia; inmigrantes, en su mayoría con dificultades con el idioma y que en muchas ocasiones se encuentran con prejuicios por parte del empresariado; personas con alguna discapacidad, ya sean físicas o intelectuales, etc. En este sentido, y pese a que las funciones del orientador/a laboral no estarían integradas, propiamente, en las funciones del Agente de Igualdad; es cierto que en ocasiones la/el agente de igualdad tiene que orientar laboralmente pues trabaja en municipios pequeños en los que no existe la figura del/a orientador/a laboral, convirtiéndose así en una de las áreas del plan de actuación del/a Agente de Igualdad.

La premisa básica es que todos/as deben poder encontrar un sitio en el mercado laboral y para ello hay que saber transmitir que todas las profesiones son imprescindibles y necesarias para el buen funcionamiento de la sociedad.

En este sentido, la orientación sigue una serie de pasos que hacen más racional el proceso de búsqueda. En primer lugar, es recomendable la realización de tutorías o mentorías individualizadas, donde se acuerdan con el demandante de empleo las actividades que deben llevarse a cabo para que su (re) inserción sea lo más efectiva posible. Hay que conocer la realidad de la persona que recibe orientación (su formación, sus intereses, sus necesidades, su situación social, expectativas...) para poder trazar, junto a él/ella, un itinerario en la búsqueda activa de empleo. En función de cada perfil profesional, se analiza el currículum, se elaboran cartas de presentación, se realizan prácticas de entrevistas de selección, etc., para más tarde, si se ve necesario, pasar a sesiones de grupo de búsqueda de empleo. En estas sesiones se dan a conocer los instrumentos y estrategias necesarias para realizar una búsqueda de empleo de forma activa, organizada y planificada.

Mediante sesiones grupales se trabajan habilidades y recursos personales (comunicación, autonomía, trabajo en equipo, liderazgo, etc.) y se aportan juicios realistas que permitan afrontar con mayor éxito los itinerarios de (re) inserción laboral trazados por cada demandante.

Una de las funciones del orientador/a, de gran importancia al trabajar con estos colectivos más desfavorecidos, es la de abrir vías de comunicación entre empresas y trabajadores/as. En su faceta de "intermediador", el/a orientador/a laboral gestiona ofertas de empleo y selecciona candidatos/as en función de las necesidades de ambas partes (empresa-demandante de empleo). Por tanto, el/la orientador/a laboral desempeña una labor cada vez más importante en la sociedad global en la que vivimos.

Actualmente, la orientación laboral, como hemos dicho anteriormente, se lleva a la práctica como medida de optimizar la (re) inserción laboral de los/as ciudadanos/as, para ello existen Organismos e Instituciones que prestan este

servicio, podemos citar: Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Empleo, y la Universidad. Además, los Ayuntamientos de las provincias de Sevilla disponen de Servicios de Orientación Laboral. Estas actuaciones van dirigidas a desempleados/as en general, y en el caso del Servicio de Orientación de la Universidad, está destinado a todos/as los/as universitarios/as.

8.2. Proyecto Profesional y Vital

Frente a diversos factores que pueden obstaculizar, retrasar o estancar la inserción o reinserción laboral, como la crisis económica actual, la competitividad en el empleo, la escasez de ofertas de empleo, la excesiva especialización en el empleo, los nuevos yacimientos de empleo y el gran capital humano a invertir en la transición a la vida activa, y no olvidemos, el mantenimiento en el empleo, es necesario diseñar estrategias de (re) inserción laboral que optimicen el acceso al mundo laboral. Para ello una de las estrategias que planteamos, en este capítulo, es el diseño de un Proyecto Profesional y Vital del/a demandante de empleo antes de lanzarse al mercado laboral. Esta estrategia previa que consiste en “saber hacer”, es decir, saber activar los procedimientos (capacidades, habilidades) necesarios para optimizar no sólo la búsqueda de un empleo y el conocimiento del mismo, si no que también, la (re)inserción en una ocupación que se adapte al Proyecto Profesional y Vital del/a demandante.

En este sentido, el Proyecto Profesional supone: definir los objetivos profesionales, decidir lo que se quiere hacer, calcular las posibilidades de empleo, las necesidades personales y valorar las dificultades que supone conseguir el objetivo que se ha marcado la persona interesada. Es un proceso que conlleva reflexión y acción, ya que nos permite saber qué tipo de trabajo se desea y la formación complementaria que conviene realizar en caso de plantearse el trabajo de manera inmediata.

Para Rodríguez (1994), los Proyectos Profesionales son una expresión del proyecto personal o de vida. El Proyecto Profesional es idealmente la actualización en el campo socioeconómico de un proyecto personal, este último es, por tanto, la base a partir de la cual, en una relación de acomodación con la realidad, se constituye el proyecto profesional (Guichard, 1995; 58).

Por tanto, para afrontar la acción del Proyecto Profesional y Vital, se requiere conocer las siguientes premisas:

- Es una construcción activa, en cuanto a que exige la interacción continua con el mundo público, es decir, el mundo laboral. Necesitamos conocer, investigar y evaluar los elementos a través de los cuáles funcionan el mercado de trabajo (como empleadores), y en qué medida nos adaptamos a ellos.
- Se expresa la propia imagen de sí mismo. Es un reflejo de lo que queremos ser y hacer.
- Implica la adquisición previa de una serie de conocimientos, habilidades y

actitudes, así como, durante el proceso de transición a la vida activa.

- Requiere de un proceso previo de información, exploración, decisión y formulación de objetivos tanto personales como profesionales.
- Exige concreción en un “plan de acción”. Es un proceso activo.
- Genera desarrollo personal y aprendizaje para el/la interesado/a.

En este proceso el Proyecto de Vida tiene un peso importante, es imprescindible planificar la acción personal y profesional paralelamente. Consiste en darle un lugar respetable al proyecto de vida en la carrera profesional, tomar conciencia de los procesos vitales. Así para Lobato (1997), el Proyecto de Vida es una invitación a retomar la vida con nuestras propias manos y a redescubrir la grandeza de decidir sobre la propia existencia de modo autónomo, comprometido y, por ello mismo, planificante. Según Rojas (1992; 139), en estos momentos, “es más necesario que nunca saber que la vida no se improvisa, sino que se programa. Esto comporta, pues, un planteamiento previo, una filosofía de vida. Son nuestros proyectos, sustentados por nuestras ideas y creencias”. En definitiva, los proyectos son la articulación que enlaza las distintas etapas de la historia personal.

En relación a lo anterior, Stevens-Long (1988) justifica la elaboración del proyecto de vida, en cuanto a que la experiencia de vida de una persona (adolescente, joven, adulto) está conformada por una secuencia de sucesos de diversa índole que estructuran su “ciclo vital”. Tales acontecimientos son, en general, particulares de una cultura y proveen las bases para asignar roles y recursos en todas las sociedades, cualquiera que sea su organización político-social. Esta secuencia de sucesos que estructura su “ciclo vital”, Casullo (1989; 14-15) la relaciona con distintas categorías, éstas son:

a) La edad cronológica. Ejemplos de ello son: la maduración física, el ingreso en la educación formal, la jubilación obligatoria.

b) El momento sociohistórico en el que al sujeto le toca vivir: Segunda Guerra Mundial, crisis económica, nuevo orden geopolítico internacional, desintegración de diferentes estados nacionales, confrontaciones étnicas, inmigración, golpes de Estado.

c) Las circunstancias personales de vida: los acontecimientos no se dan en forma universal o predecible. Ubicaciones y reubicaciones geográficas (vivir en un pequeño pueblo o en una gran ciudad), desempleo, muerte inesperada de un ser querido, enfermedades, son algunos ejemplos posibles.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y consolidaciones del Proyecto Profesional y Vital, procedemos a presentar en la siguiente tabla, un diseño del Proyecto Profesional y Vital, cuya utilidad se centra en los procesos de Orientación Laboral, que pueden llevar a cabo tanto los/as profesionales o mentores/as en esta materia. Esta estrategia está destinada a todas las personas que deseen (re)insertarse

en el mundo laboral, o más concretamente encontrar un empleo.

DISEÑO DEL PROYECTO PROFESIONAL Y VITAL
1 - HACIA DÓNDE VAS (Campo Profesional/Empleo)
2 - OBJETIVOS:
2.1. - Personales
2.2. - Profesionales
3 - CARENCIAS PERSONALES
4 - CARENCIAS PROFESIONALES
5 - SABERES (saber, saber-hacer, saber ser y estar)
6 - ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS:
6.1 - Respecto a la propia persona
6.2- Respecto al trabajo y la profesión
6.3- Respecto al entorno
7- CAPACIDADES Y HABILIDADES PERSONALES
8 - CAPACIDADES Y HABILIDADES PROFESIONALES
9 - COMPETENCIAS PROFESIONALES
9.1 - Técnica
9.2 - Metodológica
9.3 - Social
9.4 - Participativa
10 - REQUERIMIENTOS EXIGIDOS POR LAS EMPRESAS
11 - EXPECTATIVAS PROFESIONALES: Cualificación deseada
12 - INVERSIÓN CAPITAL HUMANO Y ECONÓMICO

Atendiendo al punto 5 “Saberes” de la tabla anterior, hacemos una breve definición de los saberes: Saber (Conocimientos conceptuales básicos y específicos); Saber Hacer (Conocimientos procedimentales: capacidades, habilidades,..); Saber Estar (Competencias participativas: responsabilidades, compromiso); Saber Ser (Competencia social: identidad).

8.3. Perfiles de empleabilidad

El diseño de perfiles de empleabilidad es otra de las estrategias que optimiza la (re)inserción laboral, para ello hacemos un especial hincapié, por la necesidad de orientar al/a demandante de empleo en base a perfiles de empleabilidad, apreciando las dos partes protagonistas que encierra el mundo laboral. Por una parte, están los perfiles de empleabilidad demandados por los empleadores (pequeñas, medianas y grandes empresas, organismos e instituciones,...); y por otra, los perfiles de empleabilidad que presentan las personas que demandan un empleo. Desde este punto de partida, el perfil de empleabilidad lo definimos como “la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos disponibles frente al empleo, formación, aptitudes y capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de

empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, de tal forma que la posiciona favorablemente ante el sector empresarial o empleo al que desea insertarse". (Gil, 2006).

“el diseño de perfiles de empleabilidad es otra de las estrategias que optimiza la (re)inserción laboral”

Para llevar a cabo esta estrategia de optimización laboral, el análisis del mundo empresarial, concretando cada perfil, y el estudio de casos de perfiles de los/as demandantes de empleo, resultan dos pilares fundamentales en el proceso de orientación laboral. En este sentido, queremos exponer, a continuación, dos instrumentos de estudio (Gil, 2003), uno, para conocer el perfil de empleabilidad del/a demandante de empleo; y otro, para investigar el perfil de empleabilidad que demandan las empresas, a las que desean (re) insertarse la persona demandante de empleo. Los perfiles que presentamos se basan en los factores y elementos que intervienen en la empleabilidad y que se deben tener en cuenta para poder comparar adecuadamente las diferencias y similitudes presentadas en los perfiles ofertados por los/as demandantes de empleo y los demandados por las empresas, con el fin de analizar, posteriormente, los ajustes o desajustes que existen.

INSTRUMENTO 1

GUIÓN PARA ELABORAR PERFILES DE EMPLEABILIDAD QUE PRESENTAN LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO.

ESTUDIOS REGLADOS CURSADOS:

NOMBRE DEL ENTREVISTADA/O:

TELÉFONO:

EDAD:

A) SITUACIÓN PERSONAL/FAMILIAR

- 1- Estado civil/ número de hijos
- 2- ¿A qué edad ha tenido Vd. cada uno?
- 3- ¿Qué edad tenía Vd. cuando se independizó?
- 4- ¿Qué características personales destacaría de vd. misma/o?
- 5- ¿Cuál es su lugar de residencia habitual?

B) FORMACIÓN

- 6- Cursos de formación realizados: cursos de formación ocupacional, cursos de

idiomas, cursos de informática, otros.

C) EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

7- Empleos que ha tenido: cuántos, qué tipo de empleo, qué actividad desempeñaba en cada uno de ellos, qué cargo profesional ejercía.

8- ¿Cuánto tiempo se llevó en el/os puestos de trabajo?

En el primero

En el segundo ...

9- ¿Qué edad tenía en el primero? y ¿en el segundo?

10- ¿Cuánto tiempo se llevó desempleada/o?

11- Motivos de abandono del/los empleos.

D) SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

12- Desempleadas/os: tiempo sin trabajar fuera de casa, tiempo que lleva demandando un empleo, motivos por los que está desempleada/o.

13- Empleada/o: tipo de empleo que ejerce, actividad que desempeña, tiempo en ese empleo, tipo de contrato, jornada, motivos por los que está trabajando fuera casa, motivos de la elección de ese empleo.

E) EXPECTATIVAS FRENTE AL EMPLEO

14- Tipo de empleo que le gustaría ejercer, actividad que le gustaría desempeñar, categoría profesional a desempeñar en ese empleo, motivos que le llevan a empezar a trabajar fuera de casa.

15- Disposición a seguir estudiando para obtener la formación necesaria y acceder al empleo deseado, tiempo que necesita para empezar a trabajar, posibilidades que cree que tiene para encontrar el puesto de trabajo, y de conseguir la formación necesaria.

F) NECESIDADES FRENTE AL EMPLEO

16- ¿Cómo va a empezar a buscar empleo?

17- ¿Qué tipo de contrato conoce?

18- ¿Qué tipo de ayuda, de apoyo necesita para conocer sobre la formación requerida para conseguir el empleo deseado?

19- ¿Qué necesitaría vd. para buscar el trabajo que desea? (Explica relación de cosas).

20- ¿Quién la tendría que informar?

21- ¿A dónde iría?

22- Para buscar el trabajo deseado, ¿por dónde empezaría?

23- ¿Conoce vd. los requisitos que exigen los organismos públicos?

24- ¿Conoce vd. los requisitos que exigen las empresas privadas para acceder al empleo que desea?

25- ¿Conoce vd. los requisitos que exigen para crear la propia empresa?

26- ¿Cree vd. que va a encontrar el empleo que desea? ¿Por qué?

INSTRUMENTO 2

GUIÓN PARA ANALIZAR LOS PERFILES DE EMPLEABILIDAD QUE DEMANDAN LAS EMPRESAS A LAS QUE DESEAN INSERTARSE LOS/AS DEMANDANTES DE EMPLEO

NOMBRE DE LA EMPRESA:

RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:

A) DATOS DE LA EMPRESA

- 1 - ¿A qué se dedica la empresa (actividad)?
- 2 - ¿Cuántos empleos generalmente suelen dar su empresa?
- 3 - ¿Cuántas mujeres y hombres trabajan aquí?

B) EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

- 4 - ¿Qué tipo de formación demandán? (reglada/no reglada/cursos...)
- 5 - ¿Qué tipo de experiencia laboral previa les exige a las mujeres y a los hombres? (Actividad, tiempo, tiempo de inactividad, duración demanda, motivo de abandono ...)

C) CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

- 6 - Requisitos para la contratación y exigencias. (Edad, nivel de cualificación, actividad profesional, categoría profesional, disponibilidad de tiempo, jornada laboral, ...)
- 7 - ¿Qué tipo de motivación hacia el puesto de trabajo a desempeñar es la que valoran como prioritaria a la hora de evaluar a las/os demandantes?
- 8 - Para desempeñar la actividad de (...) en este puesto de trabajo se requiere habilidades: físicas, sociales ...
- 9 - ¿Cuáles son las características personales de las personas que trabajan en su empresa?

D) SITUACIÓN PERSONAL/FAMILIAR

- 10 - Situación o características familiares que suele tener el personal en general en su empresa.
- 11 - ¿De dónde proceden geográficamente las/os empleados/as que trabajan aquí?

Pues bien, atendiendo a las variables que definen a cada uno de los perfiles de empleabilidad, debemos detectar en todo proceso de orientación laboral, cuáles son las diferencias y/o similitudes que existen entre los perfiles de empleabilidad demandados y ofertados. Pensamos que es importante conocer las características que presentan los/as demandantes de empleo en relación a los sectores o ámbitos empresariales, o más concretamente, al empleo, a los que desean acceder. Todo ello nos va a ayudar a la planificación diferenciada de la formación continua de los/as demandantes de empleo, en busca de especializaciones muy puntuales, como instrumento favorecedor de la (re) inserción laboral. Así mismo, nos lleva a una proyección profesional ajustada a la realidad empresarial, que va a permitir al/la demandante de empleo tener un posicionamiento más óptimo frente al empleo.

Finalmente, abogamos por procesos de orientación laboral equitativos, adaptados a las características personales, sociales, económicas, formativas y profesionales del/la demandante de empleo, con el fin de ajustar todo lo posible el perfil de empleabilidad que oferta el/la demandante de empleo a los perfiles de empleabilidad que demandan las empresas.



9 BIBLIOGRAFÍA

- AEDIPE (2007). Igualdad y Empresa. AEDIPE. Pearson Educación.
- Albiol Montesinos, Ignacio y otros (2007). Los aspectos laborales de la ley de Igualdad. Editorial: Tirant lo Blanch.
- Asociación de Empresarias de Sevilla en colaboración con Diputación de Sevilla (2007): Guía Metodológica: Asociacionismo Empresarial Femenino. Edita: Diputación de Sevilla.
- Buqueras y Bach, Ignacio. "La Conciliación de la vida personal, familiar con la vida laboral imprescindible para lograr una Europa Social más humana".
- Camuñas, Esther (2005). Trabajar de forma invisible, ser mujer rural. Revista Nexo- Empleo, nº 15, nº especial, págs. 32-34. Consultado (24/junio/2009) en www.empleoenred.org/Acciones/Publicaciones/DocRevista/Articulo15.pdf
- Carneiro, M. (2004): La responsabilidad Social Corporativa Interna. Ed. Esic, Madrid. España
- Casullo, M^ªM. (1989). Proyecto de vida y decisión vocacional. Buenos Aires: Paidós.
- Cátedra en Análisis de la Responsabilidad Social de las Empresa. Universidad Antonio de Nebrija. <http://www.nebrija.com/responsabilidad-social/responsabilidad-social.htm#menu> (consultado 08/06/09)
- Chinchilla, N. (2006). Ser Empresa Familiarmente Responsable ¿Lujo o necesidad? Ed. Pearson. Prentice Hall
- Chinchilla, N. y León, C. (2007): Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Guía de buenas prácticas de la Empresa Flexible. (documento pdf) http://www.iese.edu/es/files/ICWFRead_tcm5-5674.pdf (consultado 20/05/09)
- Coello, Tere (2009): La cruda realidad de la mujer isleña en el mundo rural. www.abcdesevilla.es.| Santa Cruz de Tenerife. Martes, 03-03-09
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001): Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las empresas. Comisión Europea, Bruselas.
- Comisión Europea. Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Código de Conducta sobre las medias para combatir el acoso sexual. Disponible en:
- Cox, T. H. (1994): "Review of research on diversity and organizational performance" en "Cultural Diversity in organizations. Theory, research & practice", Berrett-Koehler Publisher Inc.
- Cox, T.H. (1991): "The multicultural organization", Academy of Management Executive, 5, págs. 34-47.
- Departamento Confederado de la Mujer de UGT (1994). Guía Sindical Sobre Acoso Sexual en el Trabajo.
- Diputación de Sevilla en colaboración con la Asociación de Empresarias de Sevilla (2003): Estudio sobre el tejido empresarial femenino de la provincia de Sevilla. Edita: Diputación de Sevilla.
- Diputación de Sevilla en colaboración con la Asociación de Empresarias de Sevilla (2008): Estudio sobre el tejido empresarial femenino de la provincia de Sevilla. Edita: Diputación de Sevilla.
- Equal (2007): Vía Verde para la Igualdad 2007.
- Equal Concilia-lo (2007): Conciliación en lo local.

- Equipo técnico de Consejeras/o Presenciales de Empleo, I.C. (2007): Estudio sobre el empresariado individual femenino en Equal Vía Verde para la Igualdad. Edita: Agrupación de Desarrollo para la Igualdad en la Campiña y la Sierra Sur (Sevilla).
- Fernández Aguerri, M.J. (2002): "Retos y problemática de la mujer en el ámbito rural. El papel de las agrupaciones de este sector de población en el desarrollo rural", Jornada Temática sobre Políticas de relevo generacional e incorporación de la mujer al mundo rural. Madrid. Noviembre.
- García-Perrote Escartín, Ignacio y otros (2007): La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en la relaciones laborales y en la empresa. Editorial: Lex Nova. Valladolid. 2007.
- Gil Galván, M^º Rosario (2003). La orientación de las mujeres frente al empleo: estudio comparativo entre los perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado laboral. Universidad de Sevilla. Trabajo Inédito-Tesis Doctoral. Premio Extraordinario de Doctorado en la Universidad de Sevilla.
- Gil Galván, M^º Rosario (2005): La Dialéctica Mujer-Empleo: Análisis de una realidad social, política, laboral y educativa Editorial Aljibe.
- Gil Galván, M^º Rosario (2006). Hacia el ajuste entre el mundo empresarial y el mundo laboral femenino: caminos por recorrer. Revista de Educación. Ministerio de Educación y Ciencia. N^º 340, pp. 523-549.
- Gilbert, J.A.; Stead, B.A.; Ivancevich, J.M. (1999): "Diversity Management. A New organizational paradigm", Journal of Business Ethics, Aug. 1999, 21, 1 págs. 61-76.
- Guichard, J. (1995). La escuela y las representaciones de futuro de los adolescentes. Barcelona: Laertes.
- Hernández, Ana; Arrieta, Eider; Jausoro, Nekane y Santamaría, Pilar (2004): La realidad de las mujeres rurales, hoy. Emakunde n^º 57. Artículo publicado en Ciudad de las Mujeres, el miércoles 3 de mayo de 2006.
- <http://.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/w 15.XLS>
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:ES:HTML>
- ICSA Recursos Humanos e IESE (2008). NOTA INFORMATIVA. La mujer directiva. Retribución y cuota de presencia 2008. Estudio comparativo con Francia e Italia.
- Instituto Andaluz de la Mujer, Secretaria de la Mujer de UGT Andalucía, Secretaria de la Mujer de CCOO Andalucía. Planes de Igualdad en Empresas. Cuaderno Informativo.
- Instituto de la Mujer (2001). Guía no sexista de negociación colectiva.
- Instituto de la Mujer (2001). Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.
- Instituto de la Mujer (2007). Estrategias de Mainstreaming de Género en el Ámbito de las Organizaciones Laborales y la Negociación Colectiva.
- Instituto de la Mujer (2007). Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa.
- Instituto de la Mujer (2007). Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas.
- Instituto de la Mujer (2008): Las mujeres en cifras 1983-2008. Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).
- Instituto de la Mujer (2009): Mujeres y Hombres en España 2009. Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto de la Mujer. Serie Lenguaje. Disponible en: <http://www.migualdad.es/mujer/>
- Instituto Nacional de Estadística (2008). Encuesta de Población Activa. EPA.
- Instituto Nacional de Estadística (2008). Mujeres y hombres en España 2008.
- Instituto Nacional de Estadística (2009). Notas de Prensa. 24 de abril de 2009. Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2009
- Instituto Nacional de Estadística (2009). Notas de Prensa. 27 de mayo de 2009. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2007/2008.
- Ivancevich J.M., & Gilbert, J.A. (2000): Diversity management. Time for a new approach, Public personnel

management, spring, 29 (1), 75-92.

- Jausoro, Nekane; Hernández, Ana; Santamaría, Pilar; Arrieta, Eider (2006). "La realidad de las mujeres rurales, hoy". Artículos de Ciudad de Mujeres. www.ciudaddemujeres.com
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71. Viernes, 23 marzo 2007.
- Libro Blanco de la Agricultura y el Desarrollo Rural (2003). 1ª Parte, Cap. 3: El papel de la juventud y la mujer en la agricultura y el medio rural.
- Lizcano, J. L. (2004): ¿Qué es Responsabilidad Social Corporativa? AECA, Madrid. España.
- Loden, M., & Rosener, J.B. (1991): Workforce America!, McGraw Hill.
- López García, R.M. (2000): "La agricultura ecológica como una alternativa para las mujeres" en Los espacios rurales en el cambio de siglo: incertidumbres antes los procesos de globalización y desarrollo, Universidad de Lleida, AGE, Lleida.
- Martínez León, Inocencia María y de Miguel Gómez, Mª Dolores (2006): La importancia de la mujer en el medio rural español. En: VI Coloquio ibérico de estudios rurales (CIE). [S.l.]: Asociación Española de Economía Agraria (AEEA) : Sociedad Portuguesa de Estudios Rurales (SPER). Consultado el 29/05/2009 en: <http://www.upct.es/~economia/PUBLI-INO/IMPORTANCIA%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20EL%20MEDIO%20RURAL.pdf>
- Menéndez, Mª Isabel (2004): Políticas Públicas. El papel de las Administraciones en la Conciliación de la vida profesional y personal. Likadi Formación y empleo S.L.
- Milliken F.J., & Martins L.L. (1996): Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups, *Academy of management review*, 21, 402-433.
- OIT (2007): Acoso Sexual en el lugar de trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- Patricio Jiménez, Daniel. (2007): Manual de Recursos Humanos. ESIC Editorial.
- Perdiguero, T.G; García Reche, A.; Encabo Balbín, A. (2005). La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial. Universitat de València. Valencia.
- Peters, B.A. (2008): Managing diversity in intergovernmental organisations, Ed. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Redacción de Ediciones Francis y Taylor (2009): Memento Práctico-Social. Madrid. Ediciones Francis y Taylor.
- RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. BOE núm. 154. Jueves, 26 junio 2008.
- Richard, O.C. (2000): Racial diversity, business strategy, and firm performance: A resource-based view, *Academy of management journal*, 43 (2), 164-177.
- Rijamampianina, R., & Carmichael, T. (2005): A pragmatic and holistic approach to managing diversity, *Problems and perspectives in management*, 1, 109-117.
- Robinson, G.; Dechant, K. (1997): "Building a business case for diversity", *Academy of management executive*, Vol. 11, nº 3, pp. 21-31.
- Rodríguez, MªL. (1994): Orientación e Intervención Psicopedagógica. Barcelona: Ediciones CEAC.
- Rojas, E. (1992). El hombre light, una vida sin valores. Madrid: Fin de Siglo.
- Roosevelt Thomas, R. (1990): "From affirmative action to affirming diversity", *Harvard Business Review*, March-April 1990, págs. 107- 117.

- Rosado, C. (2006): What do we mean by “managing diversity?”, EdChange and the multicultural pavilion, January, at <http://www.EdChange.org/multicultural>
- Roseell Vaquero, M^o Dolores y Carillo Ureña, Araceli (2007): La mujer en el mercado de trabajo andaluz. Servicio Andaluz de Empleo.
- Samaniego, Nerea (2002): La mujer: protagonista del desarrollo rural sostenible. Disponible en: <http://www.ruralforum.net>
- Sánchez-Apellaniz García, Mercedes y Román Onsalo, María Luisa (2008). Gestionar la Diversidad. Políticas de Recursos Humanos para afrontar el entorno global. Edición Digital @ tres, S.L.L.
- Satorras, R.M. (2008): Responsabilidad social corporativa. La nueva conciencia de las empresas y entidades. J.M. Bosch Editor, Barcelona, España.
- Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO (2009). La acción sindical frente al acoso sexual. Disponible en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/190266.pdf>
- Stevens-Long, J. (1988). Adult life, Mayfield. California: Mountain View.
- Subdirección General de Igualdad y Modernización (MARM), CERES, UNCEAR, AFAMMER, Sol Rural y el Banco Mundial de la Mujer (2009): Trabajo y mujeres del medio rural: Una apuesta para la conservación del medio ambiente. Revista: Ambienta, la revista del medio ambiente. N^o 84, págs. 25-29.
- Torre, T. (2008): Managing a ‘specific’ diversity: indications from a research on organizations employing disabled persons, IX Workshop dei docenti e dei ricercatori di organizzazione aziendale, Università Ca’Foscari, Venezia, Febbraio.
- Villanueva Jiménez, Concha: Estudio Prospectivo del empresariado en Andalucía (Informe de Resultados) (FAME) Federación Andaluza de Mujeres Empresarias.
- White, R.D. (1999): “Managing the diverse organization: the imperative for a new multicultural paradigm”, Public Administration & Management: an interactive journal, vol. 4, 1999, págs. 469-493.

A black and white photograph of two women in profile, facing each other and smiling. The woman on the left has long, light-colored hair and is wearing a dark top. The woman on the right has shorter, dark hair and is wearing a light-colored, textured top. The background is plain white.

V. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Elaborado por: Javier Gil Galván, Manuel Paz Paz

V. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

1 RESPONSABILIDADES FAMILIARES, TAREAS DOMÉSTICAS, CUIDADO Y ATENCIÓN DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES (Javier Gil Galván)

1.1. Introducción

Tradicionalmente hemos separado las actividades humanas en dos esferas o ámbitos; por un lado el espacio público, considerado socialmente, y por otro, el espacio privado. La esfera de lo público responde al trabajo productivo remunerado, mientras que el mundo de lo privado se relaciona con lo que denominamos trabajo reproductivo no considerado, en sí mismo, como un trabajo con remuneración salarial. Centrándonos en este último ámbito, vamos a ver quiénes son sus protagonistas, qué funciones se asignan, cuáles son los roles que desempeñan,... No obstante, no podemos hacer una clara distinción entre ellos ya que están íntimamente relacionados.

Los cambios acelerados en la sociedad, van dando lugar a una nueva situación que afecta de forma trascendental a la vida de la familia en el seno del hogar: al trabajo de la mujer dentro y fuera de casa; al hombre en sus roles como marido y padre; y a los hijos, por los distintos referentes y situaciones nuevas que les toca vivir. La época actual nos presenta a una mujer que se ha ido liberando de muchas cargas que tradicionalmente le ocupaban gran parte de su tiempo; asuntos como la salud, el ocio, la educación formal,... han pasado a ser asuntos propios de la comunidad y se vislumbran cambios incipientes en los roles asumidos por los miembros principales de la familia (Instituto de la Mujer, 2006; 69).

En este sentido, actualmente, estamos asistiendo a la formación de un nuevo ideal de familia, la familia denominada igualitaria o simétrica, con ambos cónyuges con empleo remunerado y compartiendo tareas domésticas. Sin embargo, no es menos cierto que, en el mundo de las prácticas sociales, la realidad cotidiana de las familias es muy distinta, persistiendo la tónica generalizada en el reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres.

De este modo, el ámbito de la vida doméstica se contempla como un ámbito específicamente femenino y queda definido a partir de la carencia en aspectos de la vida pública y la vida profesional. Así pues, surge una relación de tensión entre la vinculación femenina al espacio doméstico y la posibilidad de construcción de un proyecto vital y profesional, que provoca un debilitamiento en el "poder de negociación" de las mujeres con respecto a los hombres en todo lo concerniente a la distribución de tareas domésticas y laborales (Rivero, 2005).

Para las mujeres, trabajar fuera del hogar es una opción legítima, incluso apoyada por la sociedad, pero difícil de llevar a cabo. Los cambios en la composición

de la fuerza de trabajo e inversión del capital humano tienen sin duda una incidencia clara en la organización familiar. Frente a ello, el modelo tradicional, en el que el curso de la vida de hombres y mujeres se regulaba por diferentes patrones, ha sufrido cambios significativos.

Así pues, una de las mayores consecuencias del desplazamiento hacia las mujeres en la mayor parte de las tareas domésticas se refleja en su acceso al mercado laboral y en el mantenimiento y promoción del empleo. Y no cabe la menor duda, el tiempo invertido en tareas y responsabilidades domésticas interfiere negativamente en el tiempo requerido de la esfera pública, cuya manifestación central se da en el ámbito de las relaciones laborales. Aún, en algunos casos, los empleadores consideran las demandas que provienen del ámbito doméstico como interferencias en la productividad. Tales demandas son por lo tanto frecuentemente rehusadas u obstaculizadas (de forma directa o indirecta). En la mayoría de los casos invisibles (Rivero, 2008).

Siguiendo con Rivero (2008), el mercado de trabajo discrimina en función de la disponibilidad o falta de disponibilidad de un tiempo para sí. En el caso de los hombres, el llamado tiempo libre es absorbido en aras de la rentabilidad empresarial, así el tiempo libre se convierte con frecuencia en una ocasión para la formación y el reciclaje profesional (lo que se va a traducir en un incremento de su empleabilidad y de su competencia profesional). En el caso de las mujeres la realidad es diferente: dado que el tiempo privado deviene en realidad tiempo doméstico, el tiempo libre se absorbe en un tiempo dedicado a las responsabilidades familiares y al cuidado de otros. Tal es así que algunos estudios demuestran que la edad más propicia para la promoción profesional coincide con el período más aconsejable para la reproducción biológica. Por ello, las bajas tasas de natalidad que se observan en la sociedad española podrían estar influenciadas por los requisitos laborales, siendo estos demasiado restrictivos y exigentes, según la cultura empresarial española.

No obstante, pensamos que no cabe la menor duda que la clave de este reparto desigualitario estriba en la existencia de roles claramente diferenciados en el seno de los hogares. Bajo estos patrones a la mujer le corresponden funciones en relación al esposo, a los/as hijos/as, a otros familiares, al mundo laboral, etc. Por otro lado, al hombre, le correspondían funciones propias con el sustento económico de la familia y la disciplina en el hogar.

1.2. Conciliación vida laboral - vida familiar

Desde la antropología social, se confirma que los temas que con mayor frecuencia son objeto de desavenencias en el hogar son, el reparto de las tareas domésticas y de cuidado de los niños, así como cuestiones relativas a la responsabilidad en el seno familiar. Este hecho se produce fundamentalmente en aquellas familias en las que la mujer cuestiona sistemáticamente sus roles tradicionales.

Las empresas, por su parte, perciben el tema de la conciliación como una

amenaza potencial para el rendimiento laboral. La asignación tradicional de roles e identidades influye en la posición desfavorable de las mujeres en las empresas y, en definitiva, en el mercado de trabajo. Son las mujeres las que más uso hace de las medidas de conciliación establecidas (bajas por maternidad, reducciones de jornada, excedencias...), como muestran los datos del Instituto Nacional de Seguridad Social en el período de 1996-2008

PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD		
	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
1996	127.739	-
1997	146.971	-
1998	148.751	-
1999	165.946	-
2000	192.422	99,03
2001	208.695	98,69
2002	224.419	98,52
2003	239.858	98,46
2004*	282.080	98,37
2005*	299.605	98,24
2006	322.600	98,36
2007	331.642	98,43
2008	359.160	98,45

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social.

* El volumen de perceptores de maternidad gestionados por el INEM están referidos a Noviembre.

Facilitar la conciliación está considerado como un coste que las empresas no quieren asumir y debe ser el Estado el que asuma dicho coste, sin perjudicar ni a las empresas, ni a los trabajadores. La conciliación se ha popularizado a partir de la década de los noventa y ha entrado a formar parte de las agendas políticas comunitarias, como un ámbito emergente de acción. Pero, el peso económico de las políticas familiares es todavía muy reducido en nuestro país (fue del 0,5% del PIB a lo largo del período 1996-2005).

Aunque aparentemente en la sociedad actual se acepta la incorporación laboral de la mujer y se comienza a hacer un reparto equitativo de las tareas en el hogar, se siguen transmitiendo una serie de imágenes y estereotipos que culpabilizan a las mujeres que desarrollan una actividad en el ámbito público. El desempeño de este trabajo puede calificarse como "abandono familiar" (Alberdi, 1999): la dedicación a la familia no debe quedar condicionada por los intereses laborales de la mujer. Sus oportunidades de promoción laboral, que en muchos casos implican una

cierta movilidad geográfica, están supeditadas a su función “principal”: ser madre y esposa.

Ciertamente, en determinadas circunstancias, la respuesta ante la problemática de la conciliación es el abandono de la ocupación remunerada, la salida del mercado de trabajo. El menor valor monetario que en general posee el trabajo de las mujeres (evidente, si consideramos su menor salario relativo y otros indicadores de discriminación) condiciona que sean las mujeres y no los hombres quienes abandonen el mercado laboral para atender de forma exclusiva las responsabilidades familiares que la división sexual del trabajo les asigna. Este hecho queda reflejado en la siguiente tabla:

ABANDONO DEL MERCADO DE TRABAJO POR RAZONES FAMILIARES								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005(*)	2006(*)	2007(*)
Ambos Sexos. Datos Absolutos (en miles)	115,60	127,30	116,60	115,10	128,00	241,50	272,60	237,30
% Mujeres	93,52	94,66	95,03	93,66	93,67	76,07	95,82	94,73

Nota : Los años 1998-2004 (IV Trimestres)

(*) A partir de 2005 los datos que proporciona el INE son medias anuales y por tanto no son comparables con los años anteriores.

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Como se aprecia, la incidencia del abandono del mercado laboral por razones familiares según sexo, constituye un indicador muy expresivo de las dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral. Notamos la incidencia tan acusada en el caso de las mujeres, en donde cerca del 100% tienen que recurrir a esta fórmula para poder hacer frente a las responsabilidades del hogar. En su gran mayoría, podemos afirmar que los varones no han asumido este nuevo rol en los cuidados familiares. Algunos de ellos, incluso cuando echan una mano en las tareas domésticas, llegan a tomarlo como “ayuda” en lugar de considerarlo como una corresponsabilidad.

En este sentido, la reincorporación al mundo laboral suele producirse cuando el nivel de demanda de la familia decae, correspondiéndose con edades entre los 40-50 años en donde el acceso al mercado de trabajo viene acompañado de una serie de dificultades. Según, el Instituto Nacional de Empleo, en el primer trimestre de 2009, nos encontramos con que cerca del 62% de las mujeres se encuentran inactivas, es decir, no buscan empleo por razones familiares, bien sea por el cuidado de hijos/as, familiares dependientes o por otras responsabilidades familiares.

“cerca del 62% de las mujeres se encuentran inactivas, es decir no buscan empleo por razones familiares”

Personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares						
		2005	2006	2007	2008	2009 I Trim.
Ambosexos	Total Inactivos	15.497	15.423	15.492	15.292	15.307
	Total Razones familiares	3.586	3.370	3.444	3.102	2.659
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	865	819	850	757	725
	Otras responsabilidades familiares o personales	2.722	2.551	2.593	2.345	1.935
% Mujeres	Total Inactivos	64,05	63,30	63,07	62,10	61,97
	Total Razones familiares	97,80	97,04	96,46	96,45	96,53
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	97,70	97,20	96,99	96,99	97,21
	Otras responsabilidades familiares o personales	97,83	96,98	96,29	96,28	96,28

Fuente: EPA, INE.

Unidad: Miles de personas

Nota: De 2005-2007 los datos corresponden al IV Trimestre.

Esta diferencia en el reparto de responsabilidades familiares se refleja claramente en el uso del tiempo que hacen cada uno de ellos. Dichas diferencias en los usos del tiempo entre hombre y mujeres constituyen un indicador más del desigual reparto de tareas en las actividades reproductivas. Veamos en las siguientes tablas, el reparto de tales tareas y responsabilidades:

**Indicadores de asimetría en los usos del tiempo: tareas domésticas y de atención familiar
(Población general en edad laboral)**

Ámbito de actividad	Tiempo dedicado por las mujeres (media diaria)	Tiempo dedicado por los hombres (media diaria)	Diferencias en el tiempo dedicado por sexo (en %)	% del tiempo total asumido por las mujeres.
Tareas domésticas	4 horas y 2 minutos	1 hora y 32 minutos	163%	72%
Atención a menores	4 horas y 1 minuto	2 horas y 9 minutos	87%	65%
Atención a mayores	1 hora y 57 minutos	58 minutos	102%	67%

Fuente: encuesta a población en edad laboral (Instituto de la Mujer)

Bases: total muestra para actividades domésticas; personas con menores de 14 años para tareas de atención a menores; personas con mayores dependientes para tareas de atención a mayores.

Como nos muestran los datos, las mujeres emplean más de la mitad de su tiempo en tareas propiamente del hogar, estableciéndose una diferencia entre sexo, en el caso de tareas domésticas, del 163%. Comparemos estos datos, con los obtenidos en la población ocupada:

**Indicadores de asimetría en los usos del tiempo: tareas domésticas y de atención familiar
(Población ocupada)**

Ámbito de actividad	Tiempo dedicado por las mujeres (media diaria)	Tiempo dedicado por los hombres (media diaria)	Diferencias en el tiempo dedicado por sexo (en %)	% del tiempo total asumido por las mujeres.
Tareas domésticas	3 horas y 10 minutos	1 hora y 30 minutos	111%	68%
Atención a menores	3 horas y 38 minutos	2 horas y 20 minutos	56%	62%
Atención a mayores	1 hora y 36 minutos	53 minutos	81%	64%

Fuente: encuesta a población en edad laboral. (Instituto de la Mujer)

Bases: población ocupada con cónyuge o pareja ocupado/a para actividades domésticas; para personas con menores de 14 años para tareas de atención a menores; personas con mayores dependientes para tareas de atención a mayores.

El contraste de estos datos nos aporta información necesaria sobre la corresponsabilidad según sexo en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar, en un mismo hogar. A la vista de los mismos, nos damos cuenta de la pervivencia de la división tradicional del trabajo (los hombres se responsabilizan de lo laboral y las mujeres de lo doméstico) que convive con la creciente tendencia de las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo. La convivencia de estos dos modelos deriva en una mayor carga de trabajo doméstico para las mujeres, que suman los

tiempos otorgados a la esfera doméstica y extradoméstica y ven recortado su tiempo libre.

En esta situación de desigualdad aparece una nueva figura denominada “micromachismos”, llamo así a las prácticas de dominación masculina en la vida cotidiana, del orden de lo “micro”, al decir Foucault, de lo capilar, lo casi imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia (Salmerón, 1995). Aún los varones mejor intencionados los realizan, porque están fuertemente inscritos en su programa de actuación con las mujeres. Algunos micromachismos son conscientes y otros se realizan con la “perfecta inocencia” de lo inconsciente. Con esta maniobra no sólo se instalan en una situación desfavorable de poder, sino que buscan la reafirmación de la identidad masculina, asentada fuertemente en la creencia de superioridad. En esta línea, es importante mencionar una tipología que es la denominada “micromachismos de crisis”, donde se desarrolla un “seudoapoyo”, lo que significa: apoyos que se enuncian sin ir acompañados de acciones cooperativas, realizados con mujeres que acrecientan su ingreso al espacio público. Se evita con ello la oposición frontal, y no se ayuda a la mujer a repartir su carga doméstica y tener más tiempo (Corsi, 1995). Actuaciones o prácticas que van en contra de la conciliación vida familiar - vida laboral, y que de forma camufladas se van implantando en algunos núcleos familiares.

Por otro lado, y siguiendo con el desempeño de estas tareas, aparece una figura relevante, la abuela materna, quien cumple con la función de apoyo a los servicios domésticos y a la familia. Su presencia permite, en muchos casos, que los dos miembros activos de la familia puedan integrar la familia con el trabajo y con el mantenimiento de éste. Sin embargo, si nos detenemos a pensar sobre esta situación, muy común en los hogares españoles, nos damos cuenta de que esta estrategia de conciliación sigue estando sostenida por mujeres; es decir, se produce un desplazamiento de tales tareas a otras mujeres. Lo mismo ocurre cuando se externalizan las tareas domésticas y de atención a personas de la familia, a personas contratadas para tales servicios. Nótese el incremento en los últimos años de contratos como personal de servicio doméstico entre mujeres inmigrantes, en las que el desempeño de este trabajo no le permite compatibilizar o conciliar su vida laboral con la familiar.

Pero, no todas las familias tienen acceso a disponer de este personal. De esta manera, en los hogares con posiciones más vulnerables y precarias, la conciliación se vuelve más difícil, puesto que la renta familiar disponible permite “descargar” parte de los problemas ligados a la conciliación por medio de la externalización de tareas domésticas y de cuidado familiar (Instituto de la Mujer, 2007).

A grandes rasgos, podemos decir que se identifican como tareas dentro del trabajo doméstico las siguientes: la administración de recursos y consumo, la socialización y cuidado de hijos u otros familiares, la limpieza, la preparación de alimento, el transporte de personas, la reparación y mantenimiento de la vivienda, el cuidado de plantas y animales de compañía y la representación simbólica y relaciones con el exterior. Dentro de las mismas, cabe especial mención el cuidado de

las personas dependientes teniendo en cuenta el tipo de hogar y de cargas familiares existentes (IMSERSO, 2005).

De manera muy básica, se puede describir cuidar como “atender a otras personas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria (ABVD)” (IMSERSO, 2006). A grandes rasgos, los países europeos, entre ellos España con una posición destacada, se caracterizan por haber experimentado un envejecimiento sustancial de la población a partir de los años 80 del pasado siglo. Una población que necesita de unos cuidados y atenciones que entran a formar parte de las responsabilidades familiares.

En este sentido, se hace una distinción entre dos formas de cuidado: el cuidado formal y profesional que se realiza bien en centros especializados o con la visita al hogar de personal contratado; y el cuidado informal, que consiste en la atención que se dispensa de manera altruista a las personas dependientes por parte de sus familiares y allegados, fundamentalmente. La diferencia esencial entre estas dos formas de cuidado estriba en el hecho de que la primera se considera una actividad profesional retribuida económicamente y la segunda se realiza de forma básicamente no remunerada.

Centrándonos en este último, se entiende por personas cuidadoras informales a aquéllas que forman parte de la red social de referencia de la persona dependiente, es decir, familiares, amistades, entidades o asociaciones de voluntariado, etc., dedicadas en una parte de su tiempo a la atención de personas con dificultades importantes para la realización de actividades básicas de la vida diaria. La asignación tradicional de roles e identidades de género (sobre todo en la orientación de las mujeres al cuidado de los miembros de la familia) se manifiesta con indudable intensidad en las mujeres quienes deben mantener una actitud constante hacia el cuidado de dichos miembros.

La consistencia de esa actitud constituye una fuente de inquietud y malestar para las mujeres, además de un obstáculo evidente para el cambio social hacia la igualdad. No olvidemos que las personas dependientes no solo hacen referencia a colectivos de la tercera edad o impedidos por alguna enfermedad; el cuidado de los hijos menores de tres años también entraría dentro de esta categoría y bien es sabido que una de las mayores causas de abandono del mercado laboral lo ocupa el desempeño de estos cuidados.

La opción de cuidar a un familiar de una manera sistemática no está exenta de ciertas consecuencias que pueden compartir elementos positivos y negativos. Así, según algunos autores (Zabalegui et al., 2004) la sobrecarga del cuidador genera estados ansioso-depresivos que se entrelazan e interactúan con afectaciones positivas como el bienestar emocional, el mayor sentido de la vida o la auto-aceptación. De hecho, cada vez es mayor el interés institucional en la figura del cuidador o de la cuidadora y de hecho empieza a disponerse de guías y orientaciones prácticas destinadas a que las y los cuidadores no sólo cuiden, sino que se cuiden mejor.

Se trata no sólo de informar sobre cómo evitar los trastornos físicos asociados al cuidado (sueño inquieto, cansancio excesivo, lesiones musculares, etc.), sino también sobre cómo apoyar psicológicamente al cuidador o cuidadora con consejos muy claros sobre cómo actuar ante determinadas situaciones (Díaz, 2006).

Siguiendo con Díaz (2006), en este contexto de envejecimiento progresivo, en los últimos años, se proyecta el nuevo rol de las mujeres, dando lugar a un escenario paradójico: el aumento de las personas en situación de dependencia por el progresivo aumento de personas ancianas (envejecimiento de la población) y la imposibilidad de seguir sustentando la estructura de cuidados informales tal y como se plantea en la actualidad, es decir, inserta en la familia, que ya no es capaz de ejercer su papel de institución cuidadora debido a la caída de la fecundidad y a la progresiva incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Así, los datos indican que desde hace tiempo ha disminuido el número de potenciales cuidadoras establecido en torno a las mujeres de entre 45 y 69 años.

De esta manera, en diciembre del año 2006, y según las líneas establecidas por el Libro Blanco de la Dependencia, salió a la luz la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia, conocida como Ley de Dependencia, que se circunscribe dentro de un contexto más amplio, el del Sistema Nacional de Dependencia.

Según la Ley 39/2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia en su artículo 5, son titulares del derecho de cuidado las personas que se encuentran en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos, teniendo en cuenta que *“dependencia” se considera “el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”*, a ello, la citada ley añade en la definición de personas dependientes a los menores de 3 años que posean una discapacidad física, mental o intelectual.

Entre otras cuestiones, la Ley establece los servicios a los que tienen derecho las personas en situación de dependencia y que, a grandes rasgos, son:

- Servicios para la promoción de la autonomía personal: prevención de las situaciones de dependencia, teleasistencia, ayudas técnicas para la autonomía personal, ayudas para la adaptación y accesibilidad del hogar y asistencia personalizada.
- Servicios de atención y cuidado: servicio de ayuda a domicilio, de atención a las necesidades del hogar, de cuidados personales, servicios de atención en centros de día y de noche (centros de día para mayores, centros de atención diurna para menores de 65 años y centros de atención especializada) y servicios de atención

en centro residencial (residencias de personas mayores dependientes y centros de atención a dependientes con discapacidad).

Esta Ley de Dependencia no define de forma rigurosa el tipo de cuidados, pero de alguna manera sí incluye tácitamente todas las atenciones necesarias para lograr la máxima autonomía de las personas con dependencia y el apoyo que requieren para poder realizar las llamadas “actividades básicas de la vida diaria” (ABVD). Dichas actividades recogen las tareas más elementales de la persona que le permitan desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas. (Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, art. 2).

Hay que destacar que los gobiernos de la mayoría de los países europeos incluyen, desde los primeros años de la década de los 90, la protección social de la dependencia, correspondiéndose con el modelo de Estado del bienestar. A la vista del análisis de la última ley de dependencia, podría decirse que en España se está evolucionando de un modelo de cuidado informal y asistencial a un modelo de cuidado formal basado en la no discriminación y donde la aprobación de la Ley de Dependencia ha significado un hito social. Sin embargo, la implementación de la misma está marcada con desavenencias políticas, lo que no permite que las acciones que proclama se hagan realidad.

En otro orden de cosas, a la mencionada ley, le tenemos que añadir, la Ley 3/2007 para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. No obstante, a pesar de sus aciertos, se denotan deficiencias que, en último término, es posible que la ley de Dependencia contribuya a suplir.

Y recogiendo la necesidad de dotar de nuevos sentidos al concepto de conciliación se planteó, el año pasado, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011), que utiliza la categoría de corresponsabilidad para incluir bajo su rubro objetivos y actuaciones orientadas a promover:

- El desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria.
- El desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El fortalecimiento y el desarrollo de la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.
- Un cambio en el diseño y el funcionamiento de las infraestructuras urbanas, dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de las personas.

En contraposición, diversos estudios de mercado indican que la implantación

en las empresas de políticas facilitadoras de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es más bien débil. Los datos demuestran que no podemos hablar de una implantación muy generalizada de medidas de apoyo a la conciliación más allá de lo establecido en la legislación. Son las medidas relacionadas con la flexibilidad las que poseen un mayor nivel de implantación y entre ellas, la medida más generalizada en la flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada.

Opciones como las ayudas económicas para el cuidado de dependientes o las guarderías en centros de trabajo concentran un uso residual inferior al 3%. Nótese que en este caso se trata de medidas que van más allá de la flexibilización del tiempo de trabajo, requiriendo de gastos o inversiones adicionales (de hecho, son este tipo de medidas las que se dirigen directamente a facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral). La posibilidad de efectuar parte del trabajo en el hogar (el denominado teletrabajo) se da en poco más de un 5% de las empresas.

En estas coordenadas actuales, desde el Gobierno y sus respectivas administraciones, los tipos de ayudas directas principales se dirigen a las familias con hijos (pago único por nacimiento o adopción y prestaciones por hijo a cargo), a familias con situaciones específicas (familias numerosas, con partos múltiples, con problemas económicos graves) y a familias en las que los dos miembros principales trabajan fuera del hogar (excedencias en el cuidado de los hijos y prestaciones para la atención de hijos/as en guarderías). Podemos ver el caso de Andalucía que cuenta con un Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas y un Programa de Prevención en el Apoyo a la Familia.

Frente a las diversas opciones, Ponce Nuñez (2007) plantea una tesis a modo de paradojas, donde combina las relaciones empresa, familia y sociedad (paradojas que se alzan como contradicciones entre los valores proclamados y la realidad de las prácticas sociales), que se resume de la siguiente forma:

- Trabajo y familia son dos valores universalmente reconocidos, pero no siempre se saben armonizar adecuadamente, ni establecer las correctas prioridades.
- Hay aprecio por la familia y, a la vez, se apoya poco a la institución familiar.
- El éxito de la familia es entendido por muchos como un bien social, aunque la sociedad favorece poco el éxito familiar.
- La familia contribuye eficazmente al crecimiento de los niños, soporta el paro de los jóvenes y cuida a los ancianos. Sin embargo, la sociedad y el Estado proporcionan muy poco apoyo económico a esas tareas de las familias.
- Aunque se aplaude la presencia de la mujer en la empresa, en gran medida las organizaciones siguen estando diseñadas sin tener demasiado en cuenta a las mujeres.
- Se lamenta la baja natalidad y no se facilita la maternidad.

- Muchos trabajan por amor a su familia, aunque a menudo el trabajo les impide ejercitar ese amor a la familia.
- La familia de los empleados es un destacado grupo de influencia de la empresa, pero raramente se considera como tal.

Paradojas, como las que este autor nos presenta, son las que deben ser superadas si realmente queremos conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la asunción de prácticas que plasmen la distribución equitativa de oportunidades, el trato y responsabilidad tanto en el ámbito de la vida profesional como en el familiar.

Por tanto, en las familias se va a llevar a cabo un factor importante, como es la gestión del tiempo. Factor que las mujeres, en particular, van a tener que negociar una cierta corresponsabilidad por parte de sus parejas en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado familiar. Esta negociación con la pareja constituye un recurso clave. Podría decirse que es el punto de partida lógico de las prácticas orientadas a facilitar la conciliación vida familiar y la vida laboral. Dependiendo del resultado de esta negociación (y también, por supuesto, de la renta familiar disponible) se va a conjugar la utilización de otros recursos, como la propia red familiar (constituida básicamente por los/as abuelos/as) y la contratación de servicios de apoyo en el mercado (contratación que se ve sometida a evidentes restricciones económicas).

En definitiva, se pueden llegar a establecer dos líneas claves de actuación. La primera que opone la simetría a la asimetría de género en los usos del tiempo y en la participación de tareas domésticas y de atención familiar; y la segunda que opone lo interno a la familia con la utilización de recursos externos a la misma, dándose una mayor participación de los miembros de la familia.

2 **NUEVOS MODELOS DE FAMILIA** (Javier Gil Galván)

Los grandes cambios que se han producido en la familia durante los últimos 40 años, han sido seguramente, los más profundos y convulsivos de los acaecidos en los últimos tiempos. Muchos son los que afirman que estamos ante una verdadera revolución familiar cuando contemplan la multitud de tipologías que surgen de familias.

Desde hace varios años, venimos hablando de “*nuevos modelos familiares*” como un término que da sentido y significado a las profundas y aceleradas transformaciones que está sufriendo la familia. Es ya un hecho que la familia tradicional ha cambiado y junto a ella se erigen actualmente un gran número de modelos de familia, en parte reconocidos, frente a otros modelos poco reconocidos hasta el momento.

Ante este hecho, no podemos afirmar que estemos ante una crisis en los modelos familiares, más bien entendemos que estos cambios son fruto de las

modificaciones que están teniendo lugar en las estructuras internas de las mismas, como consecuencia de múltiples factores sociales, culturales, políticos,...que están aconteciendo actualmente. En palabras del sociólogo Gil Calvo, *“La familia está en transformación, no en crisis. La familia del futuro será más diversificada, múltiple, variada, pluralista, bajo las nuevas fórmulas”* (Gil, 2006).

Hasta hace unos años, el prototipo de familia era la considerada como familia tradicional o matrimonial. La familia tradicional se caracterizaba por ser una familia troncal, sólida, con numerosos hijo/as a su cargo y en la que convivían hasta tres generaciones (hijos/as, padres, madres y abuelos/as). Las funciones que desempeñaban, como tal, eran la reproductiva, protectora, educativa, recreativa, social, sanitaria, etc. A diferencia de este prototipo de familia, es notable que este esquema ha cambiado; y ante el mismo, surgen y se consolidan nuevos modelos familiares en los que los roles se ven modificados y en los que la asunción de funciones se hace, y se hará cada vez con mayor frecuencia, con independencia del sexo de la persona.

Los nuevos modelos familiares los clasificamos y explicamos a continuación (Valdivia 2000; Instituto de Política Familiares, 2005):

1) La **familia nuclear extendida**, es aquella formada por dos cónyuges, hijos/as y con subsistemas añadidos procedentes de otros lazos familiares como son abuelos/as, tíos/as solteros/as, etc. De esta forma, en el mismo seno familiar cohabitan dos generaciones, por lo cual, también pueden denominarse *“familias intergeneracionales”*. Este tipo de familias, probablemente, sean menos frecuente actualmente, pero la situación que vivimos en estos momentos de crisis, en general, ha provocado que sean muchas las familias que tengan que optar por esta opción ante una situación económica difícil.

2) En contraposición, encontramos a la **familia nuclear reducida**, con la misma composición que la anterior (dos cónyuges, hijos/as y subsistemas familiares) pero con un descenso en la ratio de miembros. En este caso, estamos hablando de una media de 3.3 miembros y de 1.6 en lo referente a hijos/as. La opción por este menor número de hijos/as es consecuencia, en parte, de la situación de los miembros principales de la familia fuera del hogar, por motivos laborales. Este modelo es el más acusado en los últimos años, como consecuencia de la incorporación de la mujer al mundo laboral.

3) La **familia monoparental** (González, 2008) compuesta por un solo adulto (mujer u hombre) e hija/os biológicos o adoptados. El concepto de *“monoparentalidad”* aparece en los años 70, imponiéndose al de familia rota, incompleta o disfuncional, con el que se la categorizada hasta entonces. Dentro de los hogares monoparentales, podemos hacer una distinción según la situación que haya provocado la monoparentalidad; así, podemos encontrarnos con familias monoparentales por fallecimiento de uno de los cónyuges (viudedad), por separación de la pareja, por nulidad del matrimonio, por situación de soltería, etc. Las personas

responsables de estas familias presentan una distribución diferencial por género; siendo mayoritariamente mujeres, de acuerdo a los datos del INE 2009.

FAMILIAS MONOPARENTALES, SEGÚN EDAD DE LA PERSONA DE REFERENCIA					
		2006	2007	2008	2009 I Trim.
Ambos sexos datos absolutos (en miles)	TOTAL	393,30	421,40	451,50	462,30
	MENORES DE 45 AÑOS	270,60	289,30	301,20	304,20
	DE 45 A 59 AÑOS	119,80	130,60	148,80	156,00
	60 Y MÁS AÑOS	2,90	1,60	1,50	2,00
% Mujeres	TOTAL	88,33	88,23	86,07	84,73
	MENORES DE 45 AÑOS	90,24	91,36	89,04	88,13
	DE 45 A 59 AÑOS	84,56	81,39	80,38	78,78
	60 Y MÁS AÑOS	65,52	75,00	53,33	35,00

FUENTE: Explotación específica de la Encuesta de Población Activa, INE.2009

Los hogares monoparentales han ascendido notablemente en Europa, debido al aumento producido en el número de personas divorciadas que se quedan completamente a cargo de las/os hija/os y al número de solteros/as que desean adoptar. En estos casos, el miembro sustentador principal recae en la mujer, tal y como nos muestran los datos (a 2009, un 84,73% de estos hogares se encuentran a cargo de mujeres).

4) Las **parejas de hecho**, conocidas también como “uniones de hecho”, están compuestas por aquellas parejas que deciden iniciar una vida en común, incluyendo la posibilidad de tener hijos/as pero sin mediar el vínculo del matrimonio religioso. La condición necesaria para ser reconocida como pareja de hecho es la inscripción en registros municipales o autonómicos. La composición de estas familias depende de los miembros de las mismas, haciendo una distinción entre parejas de hecho heterosexuales y parejas de hecho homosexuales (con la posibilidad de contraer matrimonio civil desde el año 2005).

5) Las **familias reconstituidas polinucleares o mosaico**, son aquellas familias en las que al menos uno de los cónyuges proviene de alguna unión familiar anterior. Podemos denominar a este tipo de familias con el nombre de “familias bifocales”, “familias multiparentales”, “neofamilias” o “familias de tejido secundario”. Dentro de este modelo de familia pueden incluirse familias nucleares típicas reconstituidas (parejas estables en las que alguno de los miembros ha estado casado/a antes), familias polinucleares (separados y reconstituidos con cargos económicos en familias monoparentales anteriores) y familias polinucleares reconstituidas o en mosaico (similar a la mencionada, pero con la dependencia de hijos/as de la familia anterior). Este tipo de familias viene siendo muy frecuente desde el último cuarto

del siglo XX, cuando la sociedad dejó de penalizar públicamente el divorcio y las posteriores uniones de los/as divorciados/as.

6) Frente a las familias heteroparentales, con los dos miembros de distinto sexo (padre y madre), aparecen las familias homoparentales. Lejos de todo preconceito conservador, las **familias homoparentales** son aquellas compuestas por dos padres o dos madres y en las cuales hay presencia de hija/os de procedencia diversa. Podemos encontrarnos con hijos/as de anteriores matrimonios, mediante fecundación in vitro de uno de los miembros de la estructura familiar, y/o fruto de haber llevado a cabo procesos de adopción, etc. Este modelo familiar se encuentra actualmente en sus primeros estadios ya que todavía no han alcanzado el reconocimiento social y político necesario.

7) La **familia de convivencia** se caracteriza por la presencia de dos cónyuges y/o hijos/as en el seno de la familia, pero a diferencia de los descritos anteriormente, no existen papeles que reconozcan oficialmente esta unión familiar. Este tipo de familias cuenta con unas desventajas legales como son el acceso a pensiones, a herencias, a la protección subsidiaria de alguno de los miembros, etc. Podría decirse que a efectos legales, solo existe una cohabitación, con independencia de los lazos afectivos y emocionales establecidos entre ellos.

8) Muy similares a las descritas, cabe mencionar la **familia de compañía**. Esta familia se define por la pura y simple cohabitación, sin que exista distinción alguna entre hijos/as nacidos/as dentro o fuera de la pareja y cuya duración está sometida a la voluntad de los integrantes. Familias de este tipo, las podemos encontrar entre la tercera edad que por causas de viudedad buscan un compañero/a para compartir el día a día.

9) Fruto de los movimientos internacionales, del flujo de personas y de la globalización económica y social, aparecen las **familias multiculturales** que son aquellas en las que los dos miembros principales proceden de distintos países. Otras denominaciones encontradas son "familias interraciales". En España, los matrimonios internacionales representan ya el 16% del total de matrimonios que se producen. En los últimos años, el incremento de este tipo de familias ha sido del 10.6%.

10) Las **familias unipersonales**, conformadas por un único miembro procedente de una separación, como resultado de viudedad, por la opción de la soltería. Estas familias se caracterizan por la no presencia de hijos/as, aunque sí pueden albergar a otros miembros familiares como padres, madres, hermanos/as, etc, durante breves períodos de tiempo. Según el INE, un 15% de los/as ciudadanos/as viven solos formando lo que se denomina núcleos unifamiliares.

11) En los últimos años, a los modelos descritos, podrían añadirse otros tantos que aún, hoy día, no han sido definidos pero que son ya una realidad en nuestra sociedad. Algunos de estos modelos serían los siguientes:

- Familias formadas por madres a los 65 años gracias a la fecundación

asistida y a los avances en la medicina genética.

- Familias complejas en las que las situaciones planteadas entre madres biológicas y de alquiler dan lugar a subsistemas familiares alterados.
- Familias con hijos/as en edad escolar que han sido recuperados tras un período de custodia estatal o de adopción.
- Familias de homosexuales con hijos/as frutos de intercambios acordados con otras personas.

A pesar de la incorporación, de algunos de los nuevos modelos de familia en la sociedad, aún, actualmente, más del 80% de la población española vive formando familias que se corresponden con el modelo nuclear, mientras que un 20% de los habitantes viven solos o formando otros tipos de familias o grupos familiares, de los que hemos citado en párrafos anteriores. A grandes rasgos y apoyándonos en los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística y el Consejo General del Poder Judicial, en el año 2008, son destacables los siguientes aspectos en relación a los modelos familiares:

- Se producen menos matrimonios que en otros países de la UE.
- Una de cada cuatro bodas es civil.
- Se cuentan más de medio millón de parejas de hecho.
- En los últimos años, se han producido más de 10.000 uniones homosexuales.
- Los hogares monoparentales están en alza.
- Las familias tienen en torno a dos hijos/as.
- Hay un descenso notable de familias numerosas.
- Los divorcios han aumentado considerablemente.
- Ha descendido la edad para contraer matrimonio (25-30 años).
- Se ha producido una liberación de la orientación sexual.
- Van en aumento las uniones libres.

Ante este panorama y la evolución creciente de los modelos familiares descritos, es digno detenernos en la siguiente tabla, y evaluar la previsión para el año 2016, que presenta el Instituto de Estadística de Andalucía.

LA FAMILIA EN CIFRAS			
Tipos de familias	Datos (miles)	Tamaño medio	Previsión 2005-2016
Parejas con hijos	236.500	3,8	+ 15,6 %
Parejas sin hijos	73.200	2,1	+ 24,18 %
Padre/madre con hijos	48.000	2,7	+ 10,6 %
Unipersonales	88.500	1	+ 12,5 %
Pluripersonales	8.500	2,4	- 8,2 %
Total	45.480	2,8	+ 15,4 %

Como se aprecia en la tabla anterior, en nuestra sociedad se están consolidando una multiplicidad de modelos familiares que superan los dogmas del

derecho de familia y que están empezando a tener impacto en el Código Civil y en las políticas sociales. Tanto es así, que estas nuevas situaciones requerirían de un acertado tratamiento jurídico, político y fiscal.

Por tanto, ante la diversidad de modelos de familias presentada en este apartado, constatamos que la familia española en el sentido más tradicional se encuentra en un momento de profundas y aceleradas transformaciones. Con este panorama tan diversificado no podemos afirmar que exista un único modelo de familia que sea considerado válido. En definitiva, nos encontramos, actualmente, con una sociedad heterogénea que precisa nuevos modelos de orientación e intervención familiar, desde distintos ámbitos profesionales: social, educativo, formativo, político, laboral, y como no, económico. Sin olvidar la perspectiva de género.

3 LAS EMPRESAS Y LA CONCILIACIÓN (Manuel Paz Paz)

3.1. Aspectos Legales y Sociales

La evolución de la sociedad en los últimos tiempos, especialmente de la mujer, y los conceptos que sobre el trabajo, la familia y la vida tenemos en la actualidad, apoyado todo ello en las iniciativas legales que han adoptado los poderes públicos, han situado el tema de la conciliación en primer plano dentro de las relaciones laborales en las empresas e instituciones públicas y privadas.

Si observamos el tema de la conciliación desde una perspectiva exclusivamente legal, el primer impulso relevante sobre conciliación vino de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

Posteriormente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ratifica este impulso y en su Capítulo II, Artículo 44, afirma:

“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”

La Ley de Igualdad deja patente que el derecho de conciliación es esencial para que la mujer pueda incorporarse al mercado laboral en condiciones de plena igualdad. Incluye además la novedad de los “Permisos de Paternidad”. Esta es una medida extraordinariamente significativa en el camino de la corresponsabilidad, factor clave para avanzar en la Igualdad.

En el caso de los empleados públicos ha tenido mucha relevancia el denominado “Plan Concilia”, suscrito por el Ministerio de Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales el año 2005.

Los aspectos legales son relevantes porque inciden directamente sobre

la vida laboral en empresas y organismos públicos, pero estos impulsos no están aislados. Se enmarcan en la evolución que ha experimentado la sociedad en las últimas décadas, con la incorporación masiva de la mujer al trabajo, la evolución de los índices demográficos, la idea que sobre el trabajo, la vida y el ocio tienen los jóvenes actuales, los estudios sobre problemas de salud asociada a la presión en el trabajo, el estrés, etc. Por ejemplo, hoy día es frecuente que los jóvenes a la hora de ser contratados, y antes de tomar la decisión, quieran saber previamente sobre las condiciones de trabajo, conciliación, posibilidades de desarrollo y promoción, además del salario. Esto no sucedía hace relativamente pocos años.

Esta evolución trata de hacer más gratificante el trabajo, integrándolo en una vida donde se armonice con la familia y el ocio. Este importante avance para la sociedad, sólo ha podido consolidarse por el acceso de las mujeres al mercado laboral. Ha sido una necesidad especialmente sentida por las mujeres, para poder desarrollarse profesionalmente sin descuidar su crecimiento en la dimensión familiar y personal.

Las mujeres vienen sufriendo en el trabajo el fenómeno llamado “techo de cristal”, una especie de barrera invisible que dificulta el avance de las mujeres en las metas profesionales para las que están preparadas.

Parece razonable pensar que buena parte de las mujeres, buenas profesionales, con buenos expedientes académicos y buen desempeño laboral, que no alcanzan posiciones más elevadas en las organizaciones empresariales públicas o privadas pueden serlo en razón de que en algún momento han de elegir entre lo personal y familiar o lo profesional.

Perder este potencial, aparte de injusto, es un lujo que una sociedad desarrollada no debe ni puede permitirse.

Se trata, pues, de que lo profesional y lo personal y familiar en lugar de ser algo excluyente se convierta en algo incluyente. Hacer posible que predomine la conjunción “y” en lugar de la conjunción “o”, y que ello se pueda producir sin tener que hacer esfuerzos sobrehumanos.

Siendo muy importante la conciliación para las mujeres, dado que puede ayudar a superar el famoso techo de cristal, también es muy importante para los hombres. Las medidas de conciliación, puestas al servicio de ambos sexos, ayudan a desarrollar la corresponsabilidad en las obligaciones familiares. Entendiéndolo de esta manera, se pueden superar los tópicos, los usos y costumbres por los cuales los cuidados de la familia era un campo exclusivo de las mujeres. Las medidas, puestas a disposición de hombres y mujeres, ayudan a que se normalice de forma natural tanto por unos como por otras. Es relevante aquí el que los hombres hagan uso de los permisos de paternidad, es un muy buen signo de cambio. Si además valoramos que la conciliación ayuda al equilibrio de las personas, facilitando el desarrollo de sus dimensiones profesionales y personales en la vida, comprenderemos mejor los

beneficios de la conciliación para todos.

El mundo empresarial se ha hecho eco de esta materia, y son muchas las empresas que actualmente tienen planes de conciliación, medidas de flexibilidad horaria, etc. Hoy día es muy común que en la selección de personal las empresas incluyan en sus ofertas las medidas de conciliación como un elemento a valorar por las personas que optan a los puestos de trabajo, al igual que es muy común que éstas pregunten por los horarios antes de decidir su incorporación. La conciliación ha pasado, por tanto, a ser un valor a considerar entre las condiciones laborales de los puestos, junto a salario, ubicación, naturaleza del trabajo, etc.

La Conciliación para las empresas significa que las personas puedan desarrollar con mayor armonía su vida profesional, personal y familiar. La conciliación forma parte de la Responsabilidad Social de la Empresa.

Así pues, las empresas adquieren el compromiso de poner en marcha acciones que permitan la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas que la integran, conscientes de que es un elemento importante para mantener el liderazgo y la competitividad empresarial, lograr un clima laboral que fomente el compromiso de las personas con la organización, y por último dar respuesta a las necesidades de las sociedad. En definitiva, fomentar dentro y fuera de la empresa la idea de que es un “buen sitio para trabajar”.

3.2. Cambio de valores

La verdadera conciliación puede producirse cuando, además, y más allá del cumplimiento de las obligaciones que las leyes establecen, se entiende que la conciliación es un valor de progreso para las personas pero también para la organización. Ganan las personas, pero gana la organización que puede contar con buenos profesionales con deseos de trabajar en ella.

Para que haya auténtica conciliación se ha de percibir como algo que no redunde negativamente en la productividad de las empresas. En caso contrario, puede quedarse en buenas palabras pero no he hechos reales. Todo el mundo comprende que en las empresas el logro de los objetivos empresariales es innegociable. Estos objetivos empresariales suelen contener algunos de carácter social, pero siempre otros de carácter puramente económico, de cuyo cumplimiento depende muchas veces la subsistencia de la propia empresa. Tradúzcase, si se desea, esto a las instituciones públicas en términos de ser eficientes, cumplir con lo que esperan los ciudadanos, dar los índices de calidad de servicio y eficiencia esperados.

Este punto puede ser muy determinante. Lo original, lo que hay que llevar al ánimo de las organizaciones públicas y privadas, es que la conciliación entendida en términos rigurosos, puede ser una fuente de eficiencia y de resultados económicos positivos. Lo original es que se pueden “conciliar” los objetivos económicos de las empresas con las necesidades personales y familiares de sus trabajadores y trabajadoras.

Esto puede observarse en el absentismo oculto que puede evitarse teniendo claras las reglas de juego en la conciliación, o en la mejora de la motivación que puede generar en una plantilla el disponer de estas medidas. Las buenas condiciones de conciliación formarían parte de lo que se denomina “salario emocional”, aquellas razones no monetarias por las que las personas quieren trabajar. Estas razones hacen que unas organizaciones sean más deseadas que otras para desempeñarse en el trabajo.

Lógicamente estos aspectos, para que cumplan su función motivadora e impulsora de la competitividad, han de ser puestos en valor dentro de la empresa. De nada sirve que sean simplemente algo que se tiene de forma higiénica y que nadie valora. Esta puesta en valor puede realizarse de diferentes formas, dependiendo de la imaginación de las personas responsables de Recursos Humanos, pero desde luego siempre haciendo participar a la plantilla en todo aquello en que sea posible. No olvidemos que aquello en lo que se participa, se acaba convirtiendo en propiedad de quienes lo hacen.

Esta participación puede ser en la elaboración de planes de igualdad, el análisis de situación en esta materia, seguimiento, preparación de presentación a premios o distinciones en materia de igualdad, etc.

Tenemos, entonces, aspectos que tienen que ver con lo psicológico, con lo personal, como son el convencimiento de los dirigentes de los beneficios de la conciliación, la responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el buen uso de las medidas de conciliación, y el sentimiento compartido de que es algo positivo para todas las partes. Conseguir estas vivencias, junto al apoyo legal, es lo que mejor puede servir que la auténtica conciliación sea una realidad normal en el mundo del trabajo.

En relación con todo esto, es muy interesante lo que señalan Dulce Subirats y Jordi Sacristán (AEDIPE 2007), de que la aplicación práctica de la conciliación es una cuestión de valores y creencias, que han de ser asumidos de forma convincente por todas las partes intervinientes. Así son fundamentales los siguientes aspectos:

- Igualdad

Las medidas de conciliación tenderán a favorecer la igualdad, y esto será así en tanto que se crea firmemente en los principios de la Igualdad, y no tengamos prejuicios a la hora de aceptar el papel que cada persona quiere adoptar en su vida familiar.

- Flexibilidad

Necesidad de admitir que las medidas de conciliación no son de aplicación igual para todos, que hay colectivos que prefieren ciertos tipos de medidas y otros que prefieren otras, incluso a nivel individual las necesidades son diferentes.

- Apoyo de la dirección

El apoyo decidido y la confianza de la dirección en la bondad de la conciliación

para la mejor marcha de la empresa son fundamentales.

- Responsabilidad

Se requiere de todos, de la dirección de la empresa, pero también de los trabajadores y trabajadoras. Se espera un uso racional, responsable de las medidas, evitando cualquier clase de abuso. De forma que puedan implantarse con éxito y crecer.

3.3. El tiempo y la productividad

El tiempo es el bien más preciado para que las personas puedan atender sus obligaciones profesionales y sus obligaciones personales y familiares de manera equilibrada. De ahí que buena parte de las medidas de conciliación tengan el tiempo de dedicación como eje. La cuestión es poder combinar la gestión del tiempo con la productividad de la empresa.

Este tema es bastante contradictorio en nuestro país. Por un lado, somos el país del mundo desarrollado donde más horas se trabaja, solo superados por Estados Unidos, pero por otro somos los últimos en productividad de Europa. O sea, trabajamos más y producimos menos. Estamos instalados en la cultura del mérito de estar muchas horas en el trabajo. Esto produce un gran sinsabor. Tanto esfuerzo para tan poco. Demuestra que muchas horas de trabajo, con la penalidad que supone para la vida personal y familiar por ejemplo, no tiene reflejo luego en los resultados.

Seguro que es un fenómeno complejo de explicar, pero hay un par de factores que inciden en la productividad y están relacionados con la conciliación, que podemos analizar. Estos son el absentismo y la rotación.

En cuanto al absentismo, en España estamos en una situación delicada, con unos porcentajes muy superiores a los de la Unión Europea. Nos estamos refiriendo al absentismo en su sentido estricto de ausencia del trabajo. A este absentismo visible habría que añadir aquel otro absentismo más oscuro, en el cual las personas están físicamente en su puesto de trabajo, pero su atención se deriva hacia los problemas de casa. Este último absentismo no puede ser medido.

Obviamente buena parte del absentismo está justificado, pero se entiende que hay otro absentismo que oculta necesidades de conciliación con la vida personal y familiar. Cuando hay que llevar los niños y niñas o al colegio o al médico y en la empresa no hay medidas de conciliación claramente establecidas que lo posibiliten, pueden aparecer fenómenos de absentismo bajo otra forma, dado que esas necesidades han de ser atendidas. Si hay medidas reguladas para la conciliación, estos fenómenos no tendrían por qué producirse.

Las medidas de conciliación más demandadas y que con más asiduidad se ponen en marcha en las empresas son aquellas relacionadas con el tiempo de trabajo, o mejor dicho con el tiempo de permanencia en el centro de trabajo. Hemos visto que estar muchas horas en el trabajo no garantiza la competitividad. Controlar

que las personas estén físicamente en la oficina durante muchas horas es fácil, pero no garantiza nada. La tendencia va en la dirección de trabajar por objetivos. El fin no es la duración de la presencia física sino el conseguir unos resultados. Este es un cambio conceptual importante, que permite aplicar medidas de conciliación como las jornadas flexibles, con un intervalo para entrar y salir de la oficina, el teletrabajo, la jornada reducida, la jornada parcial, etc. Con este cambio de concepto y con los recursos técnicos disponibles sobre todo en materia de telecomunicaciones, organizar el tiempo de trabajo en función de los intereses de la empresa y las necesidades individuales está siendo posible cada vez más. Al menos en buena parte de los sectores de actividad.

Este tipo de medidas, han de basarse en el compromiso y en el respeto de las reglas de juego. Y por supuesto en un mantenimiento o incremento de la productividad, dado que poco tiempo durarían medidas que empeorasen este dato ya negativo en España.

El otro aspecto relacionado con la productividad es el de la rotación, la marcha de las personas de una empresa para incorporarse a otra en la que encuentra mejores condiciones. En España, salvando los efectos de la crisis económica, la tendencia es que el fenómeno de la rotación va en aumento. Esto se justifica, entre otras cosas, por razones demográficas y culturales. Tenemos que las curvas de natalidad españolas de las últimas décadas han pasado de ser una de las más altas del mundo hace algunas décadas a una de las más bajas en la actualidad. Esto se mide en número de hijos por mujer. Si para mantener la población se requieren dos hijos/as por mujer, ahora estamos solo en el 1,46, y eso después de que haya subido últimamente. Este fenómeno que viene produciéndose desde hace años, provoca que en la actualidad haya disminuido el número de profesionales disponibles, hace que las empresas compitan entre si por los mejores, e incrementa la rotación. Se prevé que hacia 2019 se esté en el peor momento en cuanto a déficit de personas que accedan en esa fecha al mercado laboral. A ello se une, el carácter menos inmovilista de las nuevas generaciones, que están más dispuestas a cambiar de empresa si no se sienten cómodos que en generaciones anteriores, mucho más apegadas a su empresa de toda la vida. La rotación excesiva de las personas, provoca perjuicio en el sentido de que cuando más alto es el rendimiento de una persona, cuando más se ha invertido en su formación, se marcha a otra empresa y hay que empezar a buscar a otra persona con buen perfil para al puesto, volver a invertir en su formación, esperar a que alcance su máximo rendimiento, etc.

Esto ha llevado a las empresas a crear sus propios planes de empleo, proyectos tendentes a hacerse atractivas en el mercado laboral, de forma que puedan contar con los mejores profesionales. Es lo que se conoce en Recursos Humanos como Atracción y Retención del Talento. Esta atracción se hace ofreciendo a las personas, no solo salarios competitivos sino buenas condiciones de desarrollo y laborales. Disponer de buenas medidas de conciliación es uno de estos elementos para atraer el talento y

para retener el que se tiene, evitando la tentación de marcharse a otras empresas.

Como se decía, las medidas de conciliación no tienen futuro si no son beneficiosas para ambas partes, la empresa y las trabajadoras y trabajadores. Pero para poder comprobar si esto sucede primero han de ponerse en práctica y luego poder medir los resultados en términos de eficiencia. A veces hay reticencias en algunos empresarios, sobre todo en Pequeñas y Medianas Empresas, al pensar que todo esto puede generar gastos sin retorno y pérdidas de horas de trabajo.

Desde la Fundación + Familia, de cuyos Certificados EFR se habla más adelante, se ha elaborado un cuidado argumentario de los beneficios de las medidas de conciliación para las empresas (<http://www.masfamilia.org/beneficios.htm>). Serían los siguientes:

- De carácter reputacional y de marca

Asociados a la Reputación Corporativa, fortalece y trasmite la imagen de compromiso con su plantilla y la sociedad, así como de buen/a empleador/ra, asociado todo ello a los conceptos de flexibilidad e innovación.

- Atracción/retención del talento

Reforzando el compromiso para con sus empleados y mejorando su potencial de atracción como empleador excelente hacia Escuelas de negocio, Universidad y Escuelas Profesionales, Empresas de selección, Head Hunters y Executive Searchers, Competencia y mercado de trabajo.

- Competitividad

Permite y facilita la discriminación positiva en el consumo y la inversión, tanto de colectivos privados como públicos.

- Atracción de inversión socialmente responsable

Trasmitiendo los valores que engloba la marca y facilitando la labor de analistas, gestores y entidades de rating en relación a Fondos de Inversión Socialmente Responsables, Planes de pensiones y Mercado de valores.

En este sentido, es interesante conocer que según datos de un estudio reciente las empresas que tienen el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) mejoran su absentismo laboral, bajando más de dos puntos de media el porcentaje, sobre las que no tienen el certificado. Este estudio estima que implantar medidas de conciliación podría ahorrar 5.000 millones de euros al año a las empresas españolas por reducción del absentismo.

Finalmente, desde un punto de vista más psicológico sería reseñable decir que las empresas en que se aplican medidas de conciliación, fomentan un mayor autocontrol de las personas, más que un control externo, lo que tiende a generar una plantilla con una mayor autonomía y responsabilidad. Este beneficio secundario es nada desdeñable en el mundo complejo actual de los negocios, en el que se

requiere la aportación del mayor talento posible e iniciativa de cada miembro de la organización para ganar la batalla de la competencia.

3.4. Posibles medidas de conciliación

Los tipos de medidas de conciliación que se ponen en marcha en cada empresa dependen mucho de las características productivas de cada una, y de las necesidades de las personas que en ella trabajan.

Generalmente se agrupan alrededor de los siguientes aspectos:

- Jornadas y horarios

Jornadas flexibles, reducidas, teletrabajo.

- Permisos

Mejoras en los permisos por razones familiares, matrimonio, nacimientos, enfermedades, fallecimientos de familiares, Excedencias para cuidados de familiares, etc.

- Ayudas

Pueden ser económicas, por nacimientos, para cuidado de familiares, para pagar guarderías o estudios, etc. También pueden ser en forma de servicios, como la instalación de guarderías propias de la empresa, servicios médicos, comedores, gimnasios, etc.

Para ilustrar estas medidas, como ejemplo, se reproduce a continuación un extracto de las que tiene en marcha la empresa ENDESA. Esta empresa, puntera en Conciliación e Igualdad, tiene establecidas medidas muy relevantes y se ocupa de que todo su personal las conozca y las pueda utilizar. El siguiente cuadro refleja algunas de ellas, contenidas en su III Convenio Colectivo Marco:

“los tipos de medidas de conciliación que se ponen en marcha en cada empresa dependen mucho de las características productivas de cada una, y de las necesidades de las personas que en ella trabajan.”

- Flexibilidad laboral de una hora en la entrada o salida, adicional a la que disponga el centro de trabajo.
- Transformar la jornada partida en continuada para atender a menores, discapacitados, personas dependientes o por ser víctima de violencia de género.
- Posibilidad de reducir la jornada laboral entre 1/8 y 1/2 con reducción proporcional de salario, por motivos familiares o por ser víctima violencia de género.
- Excedencia de hasta 3 años para cuidados de hijos y familiares.
- Permisos no retribuidos para adopciones internacionales, asuntos personales o familiares, hospitalización o enfermedad grave de familiares.
- Mejoras en los permisos retribuidos, por encima de lo establecido en el Estatuto, por matrimonio, nacimiento, adopción, enfermedad grave familiares, fallecimientos, traslados de domicilio, consultas médicas, asistencia a exámenes oficiales, asuntos propios, etc.
- Necesidad de que el trabajador o trabajadora de su consentimiento a desplazamientos con pernocta superior a 15 días y cambios que impliquen movilidad geográfica si se tienen problemas de salud, cuidado de familiares, menores, discapacitados o situación de embarazo o lactancia.
- Teletrabajo, mediante acuerdo individual.
- Posibilidad de acumulación de los permisos de lactancia.
- Disponer ambos progenitores del tiempo necesario para exámenes prenatales y técnicas de atención al parto.
- Descanso de maternidad de 17 semanas y de paternidad de 13 días (más 5 que se disfrutan por nacimiento), tomándolo de forma continuada o fraccionada. Con ampliación por parto múltiple o discapacidad.
- Revisión de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo en función de la situación de embarazo o lactancia de las mujeres.
- Preferencia para la planificación de vacaciones en situación de embarazo o maternidad.
- En caso de mujeres embarazadas en trabajos a turno cerrado, posibilidad de elegir turno de mañana, tarde o noche, reducción de jornada, derecho a no realizar horas extraordinarias, etc.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del III Convenio Colectivo Marco de Endesa

Como se decía al principio, las posibilidades están abiertas a las circunstancias particulares de cada Empresa y cada colectivo de personas. Lo importante es que se establezcan medidas que sean acordes tanto con la conciliación de las personas, como con la productividad de la Empresa, sustentadas en el consenso, el respeto y la

confianza. Estas actitudes hacen que se pueda profundizar y avanzar en el camino de la conciliación.

3.5. Certificados EFR

Para terminar, unas referencias a una muy interesante iniciativa para la conciliación. Se trata de los Certificados EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

Este Certificado que entrega el Ministerio de Trabajo, reconoce a aquellas organizaciones que tienen la voluntad de facilitar de forma comprometida la Conciliación de la Vida profesional, personal y familiar de sus trabajadoras y trabajadores.

Se trata de un modelo que recuerda al de los Certificados de Calidad que se conceden a las Empresas que acreditan la Calidad de sus procesos, pero la originalidad de los Certificados EFR es que están centrados en la Conciliación de la Vida profesional, personal y familiar de las personas que trabajan en la Empresa.

Esta certificación permite que las empresas puedan exhibir su condición de “Empresa Familiarmente Responsable” en todas sus comunicaciones, mediante la inserción del correspondiente logotipo.

Esta iniciativa está promovida por la Fundación + Familia, que se define a sí misma de la siguiente manera en su página web:

“Fundación + Familia es una organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, creada y dirigida a aportar soluciones innovadoras y altamente profesionales para la protección y apoyo de la Familia, y especialmente aquéllas con dependencias (menores, mayores, personas con discapacidad, etc.) en su seno.

Es nuestra visión constituirnos en un referente en la búsqueda de soluciones relacionadas con la protección y apoyo a las familias, y en particular con:

**El equilibrio vida personal, familiar y profesional*

**Las relaciones Familia-empresa y Familia-estado (gobierno).*

**La mejora de la calidad y el bienestar social y económico de las familias con más hijos de forma que nos constituyamos en una de las piezas del fundamental y delicado engranaje familia (sociedad) – empresa (mercado) – administraciones públicas (gobiernos)”*

(<http://www.masfamilia.org/index.htm>)

Para acceder a la certificación de Empresa Familiarmente Responsables es necesario cumplir con las Normas EFR, cuya composición es la siguiente:

- EFR 1000-0 Glosario de términos y acrónimos. Referencias legislativas y otras experiencias relacionadas.
- EFR 1000-1 Especificaciones y directrices generales asociadas al diseño, implantación y certificación del Modelo EFR para grandes y medianas entidades

- EFR 1000-2 Especificaciones y directrices generales asociadas al diseño, implantación y certificación del Modelo EFR para pequeñas organizaciones
- EFR 1000-3 Sistema de puntuación par grandes y medianas organizaciones
- EFR 1000-4 Sistema de puntuación para pequeñas organizaciones
- EFR 1000-5 Requisitos generales asociados al Proceso de Certificación del Modelo EFR
- EFR 1000-6 Requisitos asociados a la calificación de las entidades prescriptoras asociadas al Modelo EFR
 - o Entidades de Certificación
 - o Entidades de Consultoría
 - o Entidades de Formación
- EFR 1000-7 Guía de apoyo para la interpretación, desarrollo e implementación de los requisitos cualitativos y cuantitativos asociados al liderazgo y estilo de dirección en el ámbito del Modelo EFR
- EFR 1000-8 Suspensión, Retirada y Cancelación de la certificación

Muy resumidamente, pueden acceder al proceso de Certificación como Empresas Familiarmente Responsables aquellas organizaciones que tienen políticas relacionadas con:

1. La estabilidad en el empleo.
2. La flexibilidad en el tiempo y espacio de trabajo.
3. El apoyo personal y familiar a los empleados.
4. El desarrollo y la competencia profesional.
5. La igualdad de oportunidades.

El proceso de certificación se basa en la realización de un diagnóstico inicial sobre la situación de la Conciliación en la empresa, el diseño de planes de acción, la implantación y la evaluación de las medidas y políticas de conciliación, igualdad de oportunidades y sostenibilidad en el empleo. Este proceso finalmente es auditado tanto interna como externamente.

Este Certificado tiene un periodo de validez de tres años, transcurrido el cual la empresa debe renovarlo, siendo requisito de la renovación el cumplimiento de los objetivos de mejora acordados en la Certificación y revisables anualmente. En el caso de Pymes la validez es por dos años.

Visto desde el punto de vista del mundo del trabajo y de la vida interna diaria de las organizaciones, la bondad de optar a este certificado está en que ayuda sobremanera a la adopción y consolidación de las medidas de conciliación, a través de un proceso de certificación que es una práctica frecuente en las empresas. Además se producen auditorias que hay que superar, en las que distintas personas de la organización tratan de colaborar para que sean exitosas, lo cual no deja de

tener cierta emoción, generar sentimientos, crea equipo, etc. Todo ello redundará en la asunción de la conciliación como valor, tal como se señalaba en líneas precedentes.

No se trata, por tanto, de obtener un galardón, que queda en propiedad. Por el contrario, una vez obtenido hay que mantenerlo. De esta forma, no se puede bajar la guardia, no basta con haber sido una magnífica empresa en conciliación, hay que seguir siéndolo, hay que mantener el compromiso. Esto es muy relevante, puesto que las empresas hacen gala de este distintivo en el mercado laboral y en cualquiera otra de sus comunicaciones, y perder el certificado supone un paso atrás en su imagen. En la actualidad ya ha habido siete empresas que no han superado las auditorías de mantenimiento y han perdido el distintivo.

Desde el lado positivo, indicar finalmente que ya son más de 125 empresas, que representan a casi 200.000 trabajadores/as, las que han conseguido este certificado y sigue creciendo. Las empresas que han implantado medidas de conciliación son obviamente muchas más, aunque queda también mucho camino por recorrer, pero lo original de las que poseen el certificado EFR es que en ellas se garantiza de manera formal que son un buen sitio para trabajar, un lugar donde se respeta a las personas, lo cual es una fantástica referencia para la captación de talento. Podría decirse que son empresas con “conciliación certificada”.



4 BIBLIOGRAFÍA

- AEDIPE (2007): Igualdad y Empresa. AEDIPE. Pearson Educación.
- Carrascosa, J. (2003): “Nuevos modelos de familia y derecho internacional privado en el siglo XXI”. Rev. Anales de Derecho. Universidad de Murcia. Número 21, 109-143.
- Casado Aparicio, E. y Gómez Esteban, C. (2006): Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Madrid. Biblioteca Nueva.
- De Andrés Rivero, María y De Andrés Rivero, Eugenio (2007): La pirámide hueca: conciliación de la vida profesional y personal. Editorial: ESIC.
- Díaz Jiménez, R. M^ª. (2006). “Visibilizando a las mujeres en los contextos de dependencia”, Revista Comunicación y Ciudadanía. 28
- Díaz, Rosa M^ª (2006): “Visibilizando a las mujeres en los contextos de dependencia”, en Revista Comunicación y Ciudadanía.
- Fundación + Familia: Normas. EFR consultado (20/05/2009) <http://www.certificadoefr.org/index.php?section=grandes>
- Gervilla, A. (2008): Familia y educación familiar. Concepto clave, situación actual y valores. Madrid; Ed. Narcea.
- González, M^ª M. et al. (2007): Madres solas por elección. Análisis de la monoparentalidad emergente. Instituto de la Mujer. Junta de Andalucía.
- IMSERSO (2005): “Cuidados a la Personas Mayores en los Hogares Españoles. El entorno familiar”.
- IMSERSO (2006): “Cuidados a la Personas Mayores en los Hogares Españoles. El entorno familiar”.
- Instituto de la Mujer (2006): “Encuesta de Usos del Tiempo, Estereotipos, Valores y Actitudes”. Junta de Andalucía.

- Instituto de la Mujer (2008): "Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: valoración económica". Secretaría General de Políticas de Igualdad. Ministerio de Igualdad.
- Instituto Nacional de Estadística (2004): "Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003". Julio.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266. Sábado, 6 noviembre 1999.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71. Viernes, 23 marzo 2007.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-IMSERSO (2004): "Libro Blanco sobre la Atención a las personas en situación de dependencia en España".
- ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos. BOE núm. 300. Viernes, 16 diciembre 2005. (PLAN CONCILIA).
- Pilar Núñez-Cortés Contreras, Teresa Velasco Portero y Amparo Garrigues Giménez (2008): Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas. Editorial: Dykinson.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011).
- Ponce Nuñez (2007): De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.
- RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. BOE núm. 154. Jueves, 26 junio 2008.
- Rivero, A. (2005). Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.
- Salmerón, H.B. (1995): Los micromachismos en la vida conyugal. En Corsi, J. Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención. Buenos Aires: Paidós.
- Valdivia, C. (2000). "La familia" en Andrés Orizo, F: España 2000, entre el localismo y la globalidad, encuesta Europea de Valores 1981-2000. Madrid: Ed. E.M. Fundación Sta. María y Universidad de Deusto. pp.137 y ss.
- Zabalegui, A. et al. (2004): Recursos y consecuencias de cuidar a las personas mayores de 65 años: una revisión sistemática. GEROKOMOS, Rincón científico. Revisiones, 15 (4), p. 76.



VI. Promoción y Protección de la Salud

Elaborado por: M^º Luisa Jiménez Rodrigo

VI. Promoción y protección de la salud

1 INTRODUCCIÓN

La salud puede ser entendida, según la definición de la Organización Mundial de la Salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. En este sentido, la salud incluye aspectos tanto físicos como psicosociales, estando condicionada por diferentes factores sociales como el género, la clase social o la etnicidad y por un conjunto de determinantes externos como los estilos de vida, el medio ambiente y el contexto social, las condiciones de vida y las características del sistema de provisión de salud. Entre ese conjunto de factores y determinantes externos, el género opera un papel fundamental en las diferencias en salud entre mujeres y hombres. Desde diferentes instancias sanitarias internacionales y nacionales se ha enfatizado la necesidad de aplicar el análisis de género al ámbito de la salud para contribuir a definir, analizar e informar sobre las medidas encaminadas a hacer frente a las desigualdades que se derivan de los distintos papeles de la mujer y el hombre; o de las desiguales relaciones de poder entre ellos, y las consecuencias de esas desigualdades en su vida, su salud y su bienestar (OMS, 2002).

La importancia del impacto de las desigualdades de género en los procesos de salud-enfermedad-atención ha sido recogida en las leyes de igualdad nacional y autonómica andaluza, donde se sitúan como áreas preferentes de intervención en materia de género las políticas de salud y la investigación biomédica. La comparación entre ambas leyes arroja importantes distinciones en la definición política del problema de la desigualdad de género en salud, aunque comparten ciertos elementos (ver cuadro 1). Los objetivos y medidas que enfatizan tanto la ley nacional como la andaluza son la necesidad de abordar adecuadamente las diferentes necesidades en salud de mujeres y de hombres en su prevención y atención, el fomento de la investigación biomédica para conocer dichas diferencias y la desagregación por sexo de los datos estadísticos y los resultados de la investigación en materia de salud. Por parte de la ley nacional se recogen de forma específica la atención a la prevención de las discriminaciones por motivo de diferencias biológicas o estereotipos sociales, a la salud laboral y el acoso sexual en el trabajo, a la formación en igualdad de género del personal sanitario y a la presencia equilibrada por sexo en los puestos de responsabilidad del sistema sanitario. En cambio, la ley andaluza se enfoca hacia las necesidades en salud de las mujeres de colectivos más vulnerables, la integridad física y psíquica de mujeres y niñas frente a prácticas médicas, la conciliación entre la vida familiar y la personal, el apoyo a las personas cuidadoras, la salud sexual y la planificación familiar y las enfermedades que afectan especialmente a las mujeres como la anorexia, bulimia o fibromialgia.

Cuadro 1. Áreas prioritarias de intervención en materia de igualdad de género y salud en las leyes nacional y andaluza de igualdad.

<p>LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p>	<p>Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía</p>
<p>Política de salud (Art. 27)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Políticas, estrategias y programas de salud: Integración de medidas para abordar adecuadamente las distintas necesidades de mujeres y de hombres. ● Garantía del derecho a la salud de las mujeres y hombres, evitando discriminaciones por sus diferencias biológicas o estereotipos sociales. ● Educación sanitaria: Se desarrollarán acciones para la promoción específica de la salud de las mujeres y la prevención de la discriminación. ● Fomento de la investigación científica sobre las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de la salud (accesibilidad, esfuerzo diagnóstico y terapéutico, ensayos clínicos y asistenciales). ● Protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y acoso por razón de sexo. ● Formación del personal sanitario: Integración del principio de igualdad y capacidad para detectar y atender situaciones de violencia de género. ● Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y responsabilidad profesional en el Sistema Nacional de Salud. ● Obtención y tratamiento desagregados por sexo de los datos de encuestas, estadísticas y otros sistemas de información médica y sanitaria. 	<p>Políticas de salud (Art. 41)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promoción de la salud y prevención de la enfermedad: Se impulsarán medidas para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres. ● Atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presente las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos. ● Garantía de la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad. ● Conciliación de la vida familiar y laboral: Garantía de accesibilidad a servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. ● Medidas de apoyo a las personas ciudadanas de personas dependientes (accesibilidad a servicios y prestaciones y formación para mejorar el cuidado). ● Políticas promoción y acceso a la planificación familiar: Se impulsarán medidas para evitar embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes. ● Prevención y tratamiento de enfermedades que afectan espacialmente a las mujeres (anorexia, bulimia o fibromialgia).
	<p>Investigación biomédica (Art.42)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Impulso de la investigación biomédica con enfoque de género, para conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de mujeres y hombres. ● Incorporación en los estudios de investigación y opinión sobre los servicios sanitarios y encuestas de salud indicadores desagregados por sexo.

Fuente: Elaboración propia a partir de las leyes referidas.

2 DIFERENCIAS EN LA SALUD DE MUJERES Y HOMBRES

El punto de arranque de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y en la investigación en salud responde a que las pautas de salud y enfermedad de mujeres y hombres muestran significativas diferencias. Las mujeres, en general, tienden a tener una mayor esperanza de vida que los hombres dentro de los mismos grupos socioeconómicos. Pero, a pesar de registrar mayor longevidad, las mujeres presentan en la mayoría de las sociedades una mayor morbilidad que los varones (OMS, 1998). Se podría afirmar que las mujeres viven más años,

pero enferman más. En España y Andalucía, las mujeres esperan vivir en torno a una media de 82-83 años; sin embargo, casi veinte de los últimos años de vida, vivirán con algún tipo de limitación funcional resultado de enfermedades crónicas o problemas de discapacidad. En cambio, entre los varones la esperanza de vida es menor, pero también el número de años que esperan vivir sin discapacidad. Un elemento relacionado con la menor esperanza de vida de los hombres se relaciona con su elevada tasa de mortalidad debida a causas externas (accidentes, agresiones, suicidios, etc.). Esta peor salud de las mujeres se manifiesta también a nivel subjetivo. Las mujeres perciben su salud como buena o muy buena en un porcentaje inferior al de los hombres; si bien esta autopercepción mejora en el ámbito andaluz.

Tabla 1. Diferencias en salud entre mujeres y hombres. España y Andalucía

Indicadores del estado de salud	España		Andalucía	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Esperanza de vida al nacer (2005) (a)	83,48	76,96	82,11	75,60
Esperanza de vida libre de discapacidad (b) (2000)	63,3	63,7	69,2	66,7
Tasa de mortalidad por causas externas (por 100.000) (a)	21,925	49,925	17,508	46,897
Valoración del estado de salud como muy bueno y bueno (%) (2006) (c)	64,9	75,12	65,56	77,13
Enfermedades crónicas en los últimos 12 meses (%) (2006) (c)				
●Hipertensión arterial	20,55	17,17	19,16	19,63
●Infarto de miocardio	0,63	1,36	0,52	1,57
●Varices en las piernas	26,22	6,98	29,82	8,30
●Artrosis, artritis o reumatismo	29,05	13,99	30,34	14,26
●Dolor de espalda crónico (cervical)	31,47	15,51	35,09	15,86
●Diabetes	5,85	6,22	6,87	7,39
●Colesterol elevado	14,52	13,87	12,70	13,75
●Migraña o dolor de cabeza frecuente	20,48	8,30	21,14	10,51
●Depresión, ansiedad u otros trastornos mentales	19,12	8,17	21,16	8,53
●Tumores malignos	1,25	1,24	0,86	1,15
●Osteoporosis	8,34	1,28	8,17	1,31
●Anemia	7,77	1,28	8,82	2,20
Limitaciones en las actividades diarias en los últimos doce meses (%) (2006) (c)	35,49	29,69	37,20	31,85

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (a), Ministerio de Sanidad (b) Encuesta Nacional de Salud (c)

Respecto al padecimiento de enfermedades crónicas, se observan importantes diferencias entre los sexos en determinadas enfermedades o dolencias de larga duración. Los hombres muestran un porcentaje algo mayor de problemas de infarto de

miocardio, diabetes, y en Andalucía, de tumores. Entre las mujeres, cabe destacar la alta prevalencia de problemas relacionados con la hipertensión arterial o el colesterol elevado, problemas tradicionalmente asociados a los varones. Las enfermedades donde se aprecian mayores diferencias entre los sexos, son los problemas circulatorios (como varices en las piernas) y musculoesqueléticos, trastornos mentales y dolores de cabeza, dolencias especialmente prevalentes entre la población femenina¹. Así también, las mujeres presentan una mayor prevalencia de discapacidades que limitan su vida diaria.

En la explicación de estas diferencias en salud entre mujeres y hombres intervienen tanto factores biológicos como factores sociales. Entre éstos últimos, el género interviene decisivamente en la diferente exposición de los sexos a los factores de riesgo, en sus respuestas frente a la enfermedad y en las oportunidades para acceder y recibir asistencia sanitaria de calidad. Por esto, la salud de mujeres y hombres no sólo es diferente sino que también es desigual. Los roles y normas de género condicionan la adopción de determinadas prácticas relacionadas con la salud, estableciendo las probabilidades de participar en conductas, contextos y situaciones con mayor riesgo de morbimortalidad y accidentalidad, como pueden ser el consumo de tabaco, alcohol o drogas ilegales o la presencia en determinadas ocupaciones o conductas violentas. Entre los varones, la masculinidad tradicional ha supuesto un incremento de los riesgos para su salud física (Sabo, 2000). Por citar algunos factores, los hombres fuman diariamente, beben alcohol y consumen drogas ilícitas en mayor medida que las mujeres (tabla 2).

Tabla 2. Diferencias entre mujeres y hombres en conductas y contextos de riesgo para la salud. España y Andalucía.

Comportamientos y contextos de riesgo para la salud	España		Andalucía	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consumo diario de tabaco % (2006) (a)	21,51	31,56	22,72	35,13
Consumo de bebidas alcohólicas en las últimas 2 semanas (%) (2006) (a)	41,78	70,23	39,76	67,41
Consumo de cánnabis en los últimos 12 meses, 15-64 años (%) (2008) (b y c)	6,6	15,7	10	15,4
Consumo de cocaína en los últimos 12 meses, 15-64 años (%) (2008) (b y c)	1,3	4,6	2,3	5,7
No realización de ejercicio físico en el tiempo libre (a)	36,36	42,41	50,83	41,70

¹ □
g□
los resultados de la Encuesta Nacional de Salud disponibles en www.ine.es

Tasa de accidentalidad laboral (por 1.000 personas afiliadas a la seguridad social) (2007) (d)	25,66	64,72	23,29	72,98
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales (por 10.000 personas afiliadas a la seguridad social) (2007) (d)	8,32	9,33	1,75	3,26
Ha sufrido discriminación en el trabajo (%) (2007) (e)	3,3	2,1	-	-
Ha sufrido acoso psicológico en el trabajo (%) (2007) (e)	3,4	2,5	-	-
Ha sufrido acoso sexual en el trabajo (%) (2007) (e)	1,1	0,4	-	-
Ha sufrido violencia física en el trabajo (%) (2007) (e)	5,8	6,0	-	-
Realiza en solitario las tareas del hogar (%) (2006) (a)	51,12	7,07	-	-
Realiza en solitario tareas de cuidado a personas dependientes (%) (2006) (a)	47,10	14,67	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Salud (a), Encuesta Domiciliaria sobre Drogas (b), La población andaluza frente a las drogas (c), Boletín de Estadísticas Laborales (d), Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (e)

En cambio, entre las mujeres, los roles tradicionales han propiciado que éstas tengan comportamientos más saludables (Kandrack et al., 1991), siendo el control de peso y la inactividad física los mayores determinantes para su salud (Denton y Walters, 1999). Las mujeres hacen menos ejercicio físico que los hombres en su tiempo libre. No obstante, la creciente adopción por parte de las mujeres de comportamientos “masculinos” como fumar, beber alcohol o consumir drogas ilegales puede terminar cambiando esta situación.

La división sexual del trabajo y las diferencias de género en la asignación de roles, tanto en el ámbito doméstico como en el extradoméstico, implican riesgos diferenciales para la salud de mujeres y de hombres. El trabajo asalariado y las ocupaciones tradicionalmente asignadas a los varones los expone a mayores riesgos de sufrir accidentes laborales y de tráfico, constituyendo una de las principales causas de mortalidad prematura (Doyal, 2001). En la tabla 2, se recogen las tasas de accidentalidad laboral, sensiblemente superiores en el caso de los varones. La consideración clásica de la salud laboral en términos casi exclusivamente físicos y directamente relacionados con la accidentalidad laboral ha propiciado una menor atención a los problemas de salud laboral de las mujeres, en gran medida relacionados con riesgos de carácter psicosocial (Messing y Östlin, 2006). Para atender a las desigualdades de género en salud laboral se requiere contextualizar estos riesgos en el marco social, económico y físico donde se desarrolla la actividad, incluyendo además del entorno físico, las características de las tareas, la organización temporal, el tipo de salario y las condiciones de vida de las personas trabajadoras, como la habitabilidad de

la vivienda, el tiempo empleado en los trayectos de trabajo, las actividades extralaborales o los problemas familiares (Félix, 1992). Las Encuestas de Condiciones de Trabajo indican que el empleo de las mujeres se caracteriza por ser más monótono, con menos participación en la planificación, con más exigencias, con más acoso moral y sexual, con menos salario, con más responsabilidad de cara al público, con menos perspectivas de promoción y con más precariedad laboral. Si bien se aprecian notables diferencias en la accidentalidad laboral, la brecha de género se reduce considerablemente en el caso de las enfermedades profesionales, teniendo las mujeres más probabilidades de sufrir trastornos de las extremidades superiores, estrés laboral, enfermedades infecciosas y problemas de piel (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2006). Así también, las mujeres están más expuestas a sufrir intimidación psicológica y acoso sexual en sus puestos de trabajo. Aunque cabe destacar que en relación a la violencia física en el entorno laboral la sufren ambos sexos en niveles muy similares, algo superiores en los varones (ver tabla 2).

Pero la exposición a riesgos para la salud no deriva sólo de la exposición a factores de riesgo en el trabajo asalariado, sino que también hay que tener presentes los efectos sobre la salud que implican el trabajo doméstico y la atención a la familia. A este respecto, las mujeres continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado de personas dependientes (ver tabla 2), aún estando ocupadas, lo que es causa de deterioro en su salud (Artazcoz et al., 2003). La sobrecarga de tareas y el conflicto de roles que pueden experimentar las mujeres que conjugan trabajo asalariado y trabajo doméstico, maternidad y cuidado de personas dependientes las sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad frente a la enfermedad (Spitzer, 2005; Doyal, 2001). La falta de empleo se correlaciona con una peor salud, sobre todo, en lo que se refiere a la salud mental, tanto en mujeres como en hombres, aunque son escasas las evidencias disponibles sobre las desigualdades de género o por clase social. Algunas investigaciones han señalado un menor efecto del desempleo en las mujeres al constatar la centralidad del empleo en la identidad masculina, si bien esta influencia se haya mediatizada por el tipo de ocupación y por los roles familiares (Artazcoz et al., 2003).

Además de los riesgos diferenciales que afectan a la salud de mujeres y hombres, la forma en que se distribuye el poder en la mayoría de las sociedades hace que las mujeres tengan menos acceso y control sobre los recursos necesarios para proteger su salud y menos posibilidades de intervenir en la adopción de decisiones. En este punto también hay que contemplar las desigualdades de género en relación a la atención sanitaria y la calidad del cuidado sanitario, ya que se han identificado la influencia de sesgos androcéntricos y sexistas en la investigación sobre las problemáticas de salud y en servicios sanitarios, tanto en el diagnóstico de dolencias como en su tratamiento. Estos sesgos son frecuentes en el caso de enfermedades conceptualizadas como "masculinas", como las enfermedades cardiovasculares, el cáncer de pulmón o colorrectal, y en las consideradas como "más prevalentes en mujeres", como los trastornos mentales o en la conducta alimentaria, conllevando errores de diagnóstico.

Errores que se arrastran en el esfuerzo terapéutico, ya que la probabilidad de que una persona que padece una enfermedad o dolencia sea tratada es casi nula si queda excluida del proceso diagnóstico, o disminuye si durante el proceso diagnóstico no se realizan las pruebas oportunas (Ruiz Cantero y Verdú, 2004). Los estudios disponibles han referido como las principales desigualdades en el esfuerzo terapéutico: el acceso a los hospitales de ambos sexos para igual necesidad, la comparación de los tiempos de demora y de espera desde los primeros síntomas hasta la atención sanitaria, los tipos de estrategias terapéuticas y el consumo y el gasto de medicamentos por sexo. También se han encontrado evidencias sobre la sobreprescripción de terapias en problemas de salud de mayor prevalencia o *exclusivos* de mujeres, como pueden ser la salud mental o la medicalización del embarazo o la menopausia (Ibíd.).

3 ENFERMEDADES QUE AFECTAN ESPECIALMENTE A MUJERES

En el amplio escenario de las desigualdades de género en salud, destacan una serie de dolencias y enfermedades que afectan especialmente a las mujeres. Son los denominados “síndromes femeninos”, que se encuentran en numerosos procesos funcionales y que se caracterizan muchos de ellos por la ausencia de alteraciones físicas objetivables y de una explicación causal en términos físicos, como la cefalea tensional, el síndrome de fatiga crónica, la cistitis crónica o la fibromialgia, entre otros. La anorexia nerviosa y la bulimia también pertenecerían a este grupo de enfermedades aunque sí están más claras las alteraciones psicológicas y físicas que conllevan (Tosal, 2007a). Estas enfermedades son consideradas como femeninas porque afectan en un alto porcentaje a las mujeres. Desde un punto de vista de género cabe cuestionar dos elementos. El primero se refiere a las desigualdades de género tanto a nivel económico y social que pueden influir en su elevada prevalencia entre las mujeres, como, por ejemplo, las discriminaciones en el ámbito laboral y doméstico o la presión de modelos estéticos basados en la delgadez y sexualización del cuerpo femenino. Y el segundo, se vincula con los sesgos androcéntricos que afectan al proceso de diagnóstico y tratamiento de determinadas enfermedades consideradas como “femeninas” dentro de la práctica y del discurso biomédico. Lo que puede conllevar un sobrediagnóstico de estas dolencias en las mujeres, que a menudo, se convierten en un cajón de sastre donde incluir síntomas a veces difícilmente clasificables y donde encajar diversos malestares de las mujeres. Pero también un subdiagnóstico entre los varones que pueden padecerlas, ya que en muchos casos no se consideran que éstos puedan ser afectados.

Trastornos de la conducta alimentaria

Los trastornos de la conducta alimentaria (TCA) se consideran trastornos mentales que alteran de forma muy significativa los hábitos normales de alimentación y pueden llegar a provocar graves cuadros de desnutrición así como múltiples problemas fisiológicos, psicológicos y sociales que ocasionan un intenso sufrimiento personal y familiar. Las manifestaciones más conocidas y prevalentes de TCA son la anorexia

nerviosa y la bulimia nerviosa. La característica común de los TCA es la presentación de una conducta anómala en relación con la comida y una preocupación excesiva por el peso y la figura corporal (Villena y Castillo, 2004). El proceso de definición y clasificación de los TCA ha ido variando a lo largo de la historia de la medicina estando fuertemente influido por estereotipos sexistas y androcéntricos. Así, en el último tercio del siglo XIX se entendía la anorexia como una conducta desviada propia de las mujeres burguesas, consideradas como emocionalmente inestables y propensas a la histeria y la locura (Contreras y Gracia, 2005). Con la profesionalización de la disciplina médica y de la psiquiatría, los TCA se ubicaron dentro del conjunto de enfermedades mentales. Así, actualmente, la anorexia nerviosa queda caracterizada en el Manual de Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM-IV) por un miedo intenso a ganar peso, la alteración de la imagen corporal, la negación o rechazo a mantener un peso corporal por encima del 85% del normal comparado con otras personas de la misma edad y sexo, y, en mujeres, la ausencia de al menos tres ciclos menstruales consecutivos. Por su parte, la bulimia es diagnosticada por los siguientes síntomas: episodios recurrentes de pérdida de control en la ingesta de alimentos, comportamientos compensatorios recurrentes inapropiados para prevenir la ganancia de peso (como provocarse el vómito, uso de laxantes, diuréticos, enemas, ayuno o ejercicio físico excesivo) y atracones y comportamientos compensatorios inapropiados al menos durante dos veces por semana durante tres meses y una autoevaluación básicamente influida por el peso y la silueta corporal. También se agrupan en un tercer grupo de diagnóstico los trastornos de la conducta alimentaria no especificados (TCANE), que son cuadros incompletos que no cumplen todos los criterios clínicos para poder ser diagnosticados como anorexia o bulimia nerviosa.

Aunque médicamente, estos trastornos se definen desde una perspectiva exclusivamente en términos psicológicos, se ha de tener en cuenta su carácter sociocultural y la influencia de los cánones de cuerpo hegemónicos en cada sociedad. La delgadez como paradigma del cuerpo ideal y de belleza se configura como un importante fin cultural a alcanzar por las mujeres en las sociedades occidentales contemporáneas. Y no tanto del masculino, focalizado en el éxito económico y laboral, exhibido a través de diversos indicadores de estatus. Ser atractiva y delgada es una meta central del éxito femenino y constituye una importante preocupación para las mujeres. Cánones ideales de belleza explotados y fomentados por la publicidad y los medios de comunicación pero inalcanzables para la mayoría de las mujeres (Wolf, 1991). Pero, también, las experiencias de las mujeres en relación a la anorexia han de entenderse dentro de sus coordenadas sociales, familiares y personales e interpretarse como reacción defensiva o vía de escape ante estructuras sociales que obstaculizan el desarrollo de la autonomía y la identidad y que se terminan asimilando con la falsa autonomía de un cuerpo delgado (Gil, 2007). De hecho, son las mujeres las que se muestran más en desacuerdo con su peso corporal (que valoran como mayor o bastante mayor a lo que perciben como normal) y las que practican más dietas, lo cual contrasta con la distribución de los indicadores de sobrepeso y obesidad,

problemas que afectan en mayor grado a los varones (ver tabla 3). Entre las personas que practican dietas, un 41% de las mujeres lo hace para perder peso frente a un 24,5% de los hombres.

Tabla 3. Prevalencia de sobrepeso y obesidad, valoración del peso corporal y práctica de dietas por sexo y grupos de edad. España

Grupos de edad	Personas con sobrepeso y obesidad		Valoración de su peso: Algo mayor y bastante mayor de lo normal		Práctica de dietas o regímenes especiales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 18 a 24 años	18,45	28,11	30,76	21,85	4,59	8,56
De 25 a 34 años	27,92	48,27	38,66	35,76	6,44	9,74
De 35 a 44 años	39,04	63,68	49,31	44,16	8,08	12,39
De 45 a 54 años	51,19	72,97	52,55	51,83	10,45	16,44
De 55 a 64 años	65,63	74,08	59,9	52,46	16,77	18,48
De 65 a 74 años	73,51	77,46	55,78	50,25	18,76	21,81
De 75 y más años	64,61	66,03	39,36	33,05	18,74	19,72
Total	45,79	60,74	41,42	36,8	9,29	12,97

Fuente: Encuesta Nacional de Salud, 2006.

La influencia de las expectativas de comportamiento y de imagen asociadas a cada sexo puede ayudar a entender porqué las mujeres desarrollan con mayor frecuencia este tipo de trastornos. Estudios realizados en el ámbito español señalan que los TCA afectan a un 3,5-6% de las chicas adolescentes (frente a un 0,60-0,90% de los chicos) (Villena y Castillo, 2004). Aunque también están afectando de forma creciente a los varones, ya que el rechazo de la obesidad –no sólo como práctica poco saludable sino como estigma social reflejo de una persona inestable y descuidada– conlleva la aceptación de prácticas destinadas a perder peso orientadas no sólo a mejorar la salud sino también, y sobre todo, a alcanzar el éxito social (Gandarillas y Febrel, 2000).

La fibromialgia

La fibromialgia constituye un “síndrome femenino” cuya etiología y diagnóstico plantean numerosas controversias en la comunidad científica. Se trata de una enfermedad emergente que en las últimas dos décadas se ha establecido como una de las etiquetas más utilizadas para diagnosticar un conjunto de síntomas inexplicables desde los esquemas biomédicos (Tosal, 2007b). Esta enfermedad suele afectar a un 2,4% de la población adulta y los estudios disponibles apuntan que entre el 80 y el 90 por ciento de las personas diagnosticadas son mujeres (González de Chávez, 2003; Ubago et al., 2005). La fibromialgia se caracteriza por la presencia de dolor generalizado en la columna vertebral que afecta a las extremidades, sobre

todo a los músculos. Se trata de un dolor difuso no articular y que se asocia con otros síntomas como fatiga persistente, sueño no reparador, rigidez generalizada matutina o después del reposo, sensación de hinchazón y de punzadas o quemazón en la piel. Para su diagnóstico se requiere de un dolor difuso presente, como mínimo, durante tres meses, la palpación dolorosa en 11 de los 18 puntos sensibles posibles y la exclusión de alteraciones analíticas y radiográficas.

Dada la complejidad clínica de la fibromialgia y el desconocimiento de su etiología conlleva una enorme demora en su detección y diagnóstico. Como media, el tiempo transcurrido es de 9,2 años (Ubago et al., 2005). Los factores que están detrás de la fibromialgia no están constatados y son objeto de discusión. Parece que influyen factores de carácter biológico, psicosocial y cultural, no existiendo consenso a la hora de definir esta enfermedad como psicológica o física. En este sentido, las personas afectadas reivindican que su síndrome sea considerado como una “enfermedad física” para diferenciarlo de otras patologías psiquiátricas.

Entre los factores sociales identificados como condicionantes de la fibromialgia se observa una mayor prevalencia entre mujeres dedicadas en exclusiva a las tareas del hogar y entre las que desempeñan o han desempeñado (muchas de estas personas se encuentran en situación de baja laboral, la mitad por incapacidad permanente) empleos remunerados, las que han desarrollado trabajos manuales (Ubago et al., 2005). También se ha señalado como factor sufrir violencia por parte de la pareja (Plazaola y Ruiz, 2004). Las experiencias masculinas suelen omitirse de la definición de la fibromialgia, y cuando aparecen casos de hombres son entendidos como excepciones y como formas más graves de enfermedad y, sobre todo, motivados por causas físicas (Tosal, 2007a).

La fibromialgia, a pesar del incremento del número de estudios y de la preocupación social, continúa planteando numerosos debates y dudas acerca de su naturaleza y causalidad al no encontrarse una explicación coherente a todos los síntomas asociados, que son similares a procesos reumatológicos, pero que no muestran una causa biológica. Se han presentado hipótesis sobre la posible etiología orgánica como la alteración del sistema inmunológico o muscular, infecciones o alteraciones neurológicas y genéticas, aunque predominan las explicaciones psicológicas o comportamentales que enfatizan el carácter multicausal del síndrome y la necesidad de un tratamiento biopsicosocial (Tosal, 2007a). Este desconocimiento conlleva no sólo retrasos y errores en el esfuerzo diagnóstico sino un enorme sufrimiento para las personas enfermas y una gran incompreensión social hacia el síndrome y hacia quienes lo padecen.

4 SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Se puede definir la salud sexual “como un estado de bienestar físico, emocional, mental y social en relación a la sexualidad; por lo que no supone meramente la ausencia de la enfermedad o disfunción. La salud sexual requiere una

aproximación positiva y respetuosa a la sexualidad y a las relaciones sexuales, así como la posibilidad de tener experiencias sexuales placenteras y seguras, libres de coerción, discriminación o violencia” (OMS, 2004a). La salud sexual es un concepto más amplio y que envuelve al concepto de salud reproductiva. La salud reproductiva se refiere más concretamente al bienestar físico, emocional, mental y social en relación al sistema reproductivo, sus procesos y funciones. Lo que implica la capacidad de las personas para reproducirse y la libertad de hacerlo y de decidir cuándo y con qué frecuencia. Esto lleva implícito el derecho de las mujeres y de los hombres a estar informados y a tener acceso a métodos de regulación de la fertilidad seguros, efectivos y accesibles así como a servicios sanitarios de calidad durante el embarazo y el parto (ICPD, 1994). En la conferencia del Cairo de 1994 quedaron definidos los derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos fundamentales (ver cuadro 2).

Cuadro 2. Derechos sexuales y reproductivos.

Derechos sexuales	Derechos reproductivos
<ul style="list-style-type: none"> ●Decidir libre y responsablemente sobre todos los aspectos relacionados con la sexualidad ●Ejercer la sexualidad sin riesgos, libre de discriminación, coerción o violencia relativas a la sexuales ●Derechos al placer físico y emocional ●Derecho a la libre orientación sexual ●Derecho a la información sobre la sexualidad ●Todo ello en condiciones de igualdad, pleno consentimiento y respeto mutuo, compartiendo responsabilidades en la relaciones sexuales y sus consecuencias ●Derecho a tener acceso a servicios sanitarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ●Decidir libre y responsablemente el número de hijos/as y el espaciamiento ●Tener la información, educación y medios para ello ●Tomar decisiones sobre la reproducción libre de discriminación, coerción y violencia ●Tener acceso a servicios de atención primaria de calidad ●Contar con medidas de protección a la maternidad

Fuente: Mazarrasa y Gil, 2007

La discriminación contra mujeres y niñas en muchos contextos las posiciona en una situación de desventaja en cuanto al acceso de los recursos y oportunidades, mermando su capacidad controlar sus experiencias sexuales y reproductivas. La falta de poder de las mujeres se manifiesta, por citar algunos hechos, en el matrimonio y las relaciones sexuales tempranas, la maternidad a edades muy jóvenes y la aceptación de relaciones sexuales dentro de la pareja como una obligación. Además, las expectativas sociales de que las mujeres deben ser sumisas y complacientes a los varones incrementan su vulnerabilidad a la hora de tomar decisiones sobre sus relaciones sexuales y sobre el empleo de métodos anticonceptivos, como por ejemplo, suele ocurrir con el uso del preservativo. La violencia contra las mujeres, materializada en prácticas como la mutilación genital, el tráfico con mujeres y niñas forzadas a la prostitución o los abusos sexuales y violaciones, daña sustancialmente

la salud sexual y reproductiva de las mujeres, tanto en su dimensión física como emocional. Concretamente, la violencia por parte de la pareja, que puede incluir abusos físicos, sexuales y emocionales, también ocasiona consecuencias en la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Se ha estimado que entre un 4% y un 20% de las mujeres han experimentado violencia durante el embarazo y que, en algunos países, cerca de una de cada cuatro mujeres han sufrido violencia o abusos sexuales por parte de su compañero íntimo (OMS, 2004b). Esta falta de empoderamiento sexual de las mujeres también las sitúa en una posición de debilidad y desprotección frente a enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados que pueden poner en riesgo su salud.

En el ámbito de la atención sanitaria se observan desigualdades de género en cuanto a la accesibilidad a los servicios fundamentales para la salud sexual y reproductiva de las mujeres, la excesiva medicalización del embarazo y el parto y la limitada capacidad de las mujeres para poder tomar decisiones y participar en los asuntos que afectan a su propia salud y a la salud colectiva. Estas barreras se pueden sintetizar en las siguientes (Mazarrasa y Gil, 2007):

- Dificultades de acceso a programas de preparación al parto, sobre todo para las mujeres empleadas y con menores recursos. Omisión de los padres en estos programas.
- Alta tasa de cesáreas e instrumentalización del parto y falta de oferta de otras modalidades de parto.
- Métodos anticonceptivos no cubiertos por el sistema sanitario público y obstáculos para la prescripción de anticoncepción de urgencia.
- Dificultades de las mujeres para realizar la interrupción voluntaria del embarazo a través de la red sanitaria pública.
- Objeción de conciencia por parte de profesionales de la sanidad que se antepone a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

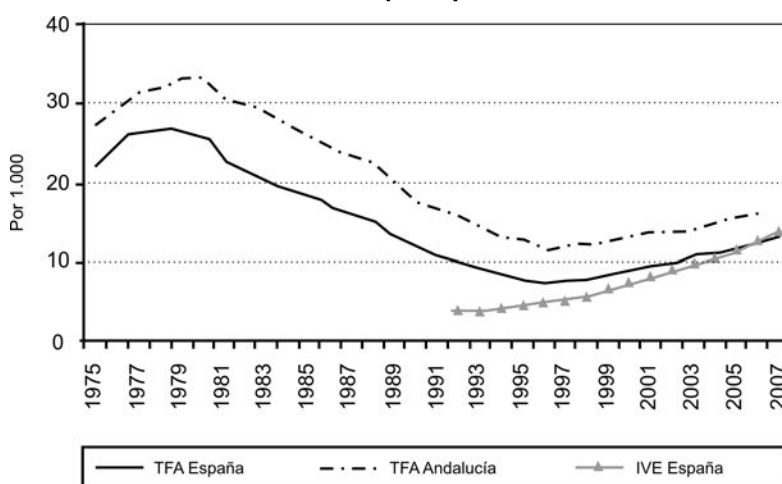
Chicas adolescentes, sexualidad y embarazos no deseados

Un colectivo especialmente vulnerable en su salud sexual y reproductiva son las chicas adolescentes, como consecuencia del impacto de los tabúes y normas socialmente hegemónicas sobre la sexualidad, la falta de educación sexual (o una educación incompleta y sesgada) y las barreras de acceso a la información y atención sanitaria. Los comportamientos sexuales y reproductivos durante la adolescencia puede tener consecuencias tanto inmediatas como a largo plazo en la salud de niñas y jóvenes. Sobre todo, si esta actividad sexual conlleva comportamientos de riesgo, y teniendo en cuenta que las adolescentes raramente tienen habilidades y apoyos para resistir presiones para tener relaciones sexuales o para negociar el mantenimiento de sexo seguro y protegerse a sí mismas contra embarazos no deseados o enfermedades de transmisión sexual. Además, los embarazos adolescentes conllevan un alto riesgo de morbilidad y mortalidad materna (OMS, 2004b).

En la última década se ha producido un importante incremento de la tasa de

fecundidad entre las mujeres de 15 a 19 años, situándose en España en un 13,16 por mil y en Andalucía en un 16,7 (ver gráfico 1 y tabla 4). Esta tendencia es significativa ya que tras un período de drástica reducción del número de embarazos adolescentes a partir de los ochenta, la tendencia se invierte a partir de finales de los noventa, lo cual puede estar relacionado con el aumento de población inmigrante (Jansa y García de Olalla, 2004). También se ha registrado un importante incremento del número de interrupciones voluntarias del embarazo (IVEs) en este grupo de edad, llegando incluso a superar el número de nacimientos. Este incremento de las IVEs está asociado con las transformaciones operadas en España en la última década, como el incremento de la inmigración, la transformación de las condiciones de vida juvenil (incremento de la precariedad laboral y del abandono escolar), afirmación de una sexualidad adolescente cada más temprana y generalizada y las limitaciones de las políticas de la educación para la salud (Conde, 2005). Así también, cabe destacar la correlación entre la práctica de IVEs con la vulnerabilidad social. El perfil de las muchachas que abortan corresponde a jóvenes asalariadas, en situación laboral precaria y con carencias escolares, perfil que se fragiliza aún más en el caso de las chicas inmigrantes. Esta vulnerabilidad también se traduce en desigualdades de género, que se manifiestan en las dificultades de las adolescentes y jóvenes para hacer frente a las insistencias masculinas para mantener relaciones coitales (y, específicamente, para mantenerlas sin protección) y en la extensión de las creencias sobre el amor romántico (que configuran las relaciones sexuales como una prueba de amor de las mujeres) y de los mitos sobre que en “la primera vez” no hay riesgo de embarazo (Ibíd.)

Gráfico 1. Evolución de la tasa de fecundad adolescente (TFA) y de la tasa de interrupciones voluntarias del embarazo (IVE), por 1.000 mujeres menores de 19 años. España y Andalucía.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Los datos sobre embarazo y aborto adolescente indican que algo está fallando en las políticas de salud sexual y reproductiva y programas de planificación familiar para afrontar los cambios en las actitudes y comportamientos sexuales de los y las adolescentes. En el estudio internacional sobre las conductas en relación a la salud de la población adolescente (Health Behaviour in School-aged Children), se observó como la vida sexual de los chicos y chicas a partir de los 15 es bastante activa (ver tabla 4). Tanto ellos como ellas, se inician en prácticas sexuales completas en torno a los 15 años, y tienen una media de parejas sexuales antes de cumplir los 18 años de 1,6 en las chicas españolas (1,54, las andaluzas) y de 2,30 los chicos españoles (2,39, los andaluces). Según los datos de la encuesta, un porcentaje importante, (alrededor del 80-90%) utilizó un método anticonceptivo seguro en su última relación sexual. Si bien destaca una significativa utilización del método de la “marcha atrás”, sobre todo entre las muchachas andaluzas, una práctica que incrementa el riesgo no solo de embarazo no deseado sino de transmisión de enfermedades sexuales. Y también cabe resaltar la minoría de chicos y chicas que no emplea ningún método anticonceptivo o no está seguro de haberlo utilizado. Una consecuencia de mantener relaciones sexuales de riesgo es el porcentaje, pequeño pero relevante teniendo en cuenta el tramo de edad al que nos referimos, de chicas que dicen haber quedado embarazadas y de chicos que dicen haber dejado embarazada a su pareja, en torno a un 2-3%.

Tabla 4: Indicadores sobre sexualidad de la población adolescente (11 y 17 años). España y Andalucía.

Indicadores sobre sexualidad en adolescentes	España		Andalucía	
	Chicas	Chicos	Chicas	Chicos
Edad media de inicio en las relaciones sexuales completas (2006) (a)	15,27	15,00	15,35	15,08
Tipo de método anticonceptivo utilizado en la última relación sexual completa (%) (2006) (a):				
●Métodos seguros (preservativo y/o píldora)	88,5	89,4	84,9	86,2
●Marcha atrás	5,6	3,7	8,8	7,2
●Otros métodos	1,3	0,8	0,7	0
●Sin ningún método	3,7	4,2	5,0	5,3
●No está seguro/a	0,8	1,9	0,7	1,1
Nº medio de parejas sexuales (%) (2006) (a)	1,61	2,30	1,54	2,39
¿Has estado embarazada o has dejado a alguien embarazada? (%) (2006) (a)	2,7	2,4	2,8	4
Tasa de fecundidad de mujeres entre 15 y 19 años (2007) (por 1000) (b)	13,16	-	16,7	-
Interrupciones voluntarias del embarazo en mujeres entre 15 y 19 años (2007) (por 1000) (b)	13,32	-	13,56	-

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Estudio sobre las conductas saludables de los jóvenes escolarizados (HBSC) OMS-Ministerio de Sanidad (a) y del Instituto Nacional de Estadística (b).

5 PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS DEPENDIENTES

En el contexto de una sociedad cada vez más envejecida, la cuestión del cuidado de personas dependientes y del apoyo a las personas cuidadoras se ha convertido en una importante prioridad política, convirtiéndose en un importante pilar del Estado del Bienestar. En España, y en general en los países mediterráneos donde prevalece un modelo familista de suministro de bienestar, los servicios sociales y sanitarios participan de forma minoritaria en el cuidado continuado de las personas que lo necesitan, siendo la familia, y concretamente, la mujer, la principal prestadora de cuidados. Esto plantea cruciales cuestiones en torno a la relación entre familia y Estado en la provisión de cuidados de salud a una población envejecida y dependiente cada vez más numerosa. Pero, también, conlleva decisivas implicaciones de género en relación a las cargas diferenciales y desiguales asumidas por mujeres y hombres en este ámbito. Esta cuestión es más significativa en un contexto donde se produce un creciente aumento de la demanda de cuidados –y de su complejidad– y una disminución de disponibilidad de cuidadoras y cuidadores informales como consecuencia de los cambios en las estructuras familiares y en las relaciones de género (García Calvente et al., 2004). Los cambios en los roles femeninos y en los modelos de familia y de convivencia, junto a la caída de la fecundidad y, sobre todo, la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral implican decisivas transformaciones en la provisión de cuidados familiares (Pérez Orozco, 2006).

A pesar de las dificultades y de las transformaciones sociales, son las mujeres las que siguen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades del cuidado. En la tabla 5, se aprecia como son las mujeres en mayor medida las que se ocupan en solitario de las tareas de cuidar y atender a los niños y niñas, mayores de 75 años y familiares con discapacidad.

“a pesar de las dificultades y de las transformaciones sociales, son las mujeres las que siguen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades del cuidado”

Tabla 5. Cuidado de personas dependientes según sexo. Población de 16 y más años que vive en hogares con menores de 15 años, mayores de 75 años o personas con discapacidad. España

	Menores de 15 años		Mayores de 75 años		Personas con discapacidad	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
La persona entrevistada sola	42,09	1,96	42,05	14,28	47,1	14,67
La persona entrevistada compartiéndolo con su pareja	32,69	44,65	6,06	8,39	8,25	11,13
La persona entrevistada compartiéndolo con otra persona que no es su pareja	11,09	4,19	10,35	9,74	8,99	7,36
La pareja de la persona entrevistada sola	0,22	30,23	1,57	22,81	4,14	22,86
Otra persona de la casa que no es la pareja de la persona entrevistada	10,40	15,08	21,36	23,86	15,13	29,7
Una persona remunerada por ella	1,19	0,95	6,49	5,44	5,75	2,24
Otra persona que no reside en el hogar	0,73	1,15	5,34	6,08	4,53	2,12
Los servicios sociales	0,00	0,02	0,91	2,93	0,93	1,99
Ninguna persona	0,00	0,05	2,27	2,33	0,7	1,58
Otra situación	1,78	1,52	3,6	4,13	4,48	6,34
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Política Social.

Es el cuidado de menores el aspecto que más comparten las mujeres con su pareja, mientras que el cuidado de personas ancianas y dependientes es una actividad asumida en solitario por un importante porcentaje de mujeres, si bien suele ser compartida con otras personas que no son su pareja, como otros miembros de la familia o ayudas remuneradas. Destaca la baja presencia de los servicios sociales en todos los casos como fuente de apoyo en el cuidado.

Las mujeres no sólo desempeñan el papel de cuidadoras principales, sino que también son mujeres las que ayudan a otras mujeres en el cuidado. Implicando todo ello una desigual distribución de las tareas y de las cargas de cuidado entre mujeres y hombres, con un importante impacto en la desigualdad de recursos y oportunidades vitales entre los sexos (García Calvente et al., 2004). La distribución de las responsabilidades de cuidado no se produce de manera igualitaria entre las mujeres de una misma estructura familiar, ya que la mayor responsabilidad suele recaer en las mujeres con vínculo de sangre con la persona necesitada de cuidado y de las mujeres de generaciones más mayores (Tobío Soler, 2002). Respecto a este

último aspecto, un fenómeno cada vez más extendido como consecuencia de las dificultades de muchas familias para compatibilizar empleo remunerado y cuidado de hijas e hijos pequeños es la transición de roles parentales/marentales a abuelas y abuelos cuidadores (Villalba, 2002a). Si bien, suelen ser principalmente las abuelas las que asumen el rol de cuidadoras principales de sus nietos y nietas, asumiendo tareas diversas desde el cuidado puntual de las criaturas hasta su acogimiento en casos de ausencia temporal o definitiva de los progenitores. Las consecuencias sobre la salud de las abuelas cuidadoras son complejas. Por una parte, se afirma que el cuidado y la atención hacia sus nietos y nietas están relacionados con una mayor percepción de bienestar y de apoyo social (Villalba, 2002b; Zapater y Muñoz, 2006). Pero, por otra, se ha constatado el impacto de esta sobrecarga de responsabilidades de cuidado sobre su salud física y mental, hecho que ha sido medicalizado² bajo la denominación del *síndrome de la abuela esclava*³ (Guijarro, 2001).

Además de las desigualdades por género y generación, es preciso atender a su interacción con las desigualdades por clase social, ya que un sector considerable de mujeres cuidadoras posee bajos niveles educativos, no tienen empleo y forman parte de clases desfavorecidas.

El trabajo de cuidar incluye un amplio y complejo conjunto de tareas: desde la atención personal e instrumental, vigilancia y acompañamiento y cuidados sanitarios, a la gestión y relación con los servicios sanitarios. Y todo ello, junto al apoyo emocional y social que proporcionan las personas cuidadoras (García Calvente et al., 2004). El cuidado informal de la salud se comporta una serie de características que afecta a su visibilidad y valoración social (García Calvente, 2002):

- 1) Se trata de un trabajo no remunerado, sin valor de mercado y, en consecuencia, suele ser infravalorado tanto económica como socialmente.
- 2) Se basa en relaciones afectivas y de parentesco, perteneciendo al terreno de lo privado. El cuidado se convierte a sí en un “problema de la familia”, en el que la sociedad o el Estado no se implica, quedando oculto en la esfera pública.
- 3) Las funciones que conlleva el cuidado son adscritas al rol de género de las mujeres, configurándose el cuidado informal a la familia como una “tarea de mujeres”.
- 4) Los límites del cuidado son difíciles de marcar en términos de qué se hace, a quién, dónde y durante cuánto tiempo, lo que complica la determinación de su

² A la hora de abordar éste y otros procesos de medicalización que afectan a la salud de las mujeres, se ha de mostrar cautela y visión crítica, porque la definición de un problema social en términos exclusiva o preponderantemente médicos termina oscureciendo la influencia de las desigualdades de género en el desarrollo de los malestares de las mujeres y sometiendo su solución a fórmulas clínicas y farmacológicas.

³ Este síndrome se manifiesta a nivel físico por la hipertensión arterial, padecimientos metabólicos, sofocos, taquicardias, dificultades para respirar, mareos, cansancio y caídas fortuitas; y a nivel emocional, por un malestar general, ansiedad, tristeza, desánimo, sentimientos de culpabilidad, e incluso, pensamientos de suicidio (Guijarro, 2001).

magnitud y el número de personas que se dedican al cuidado.

Una cuestión central en el abordaje de la problemática de los cuidados –y crucial para la reconstrucción de su reconocimiento– es, por tanto, la estimación de su coste, tanto en términos económicos como sociales. A este respecto, no puede obviarse el coste de oportunidad para las propias personas cuidadoras al renunciar a otras oportunidades de desarrollo personal, familiar o laboral. El cuidado implica con frecuencia el abandono –temporal y definitivo- del empleo, pero también dificultades para mejorar la formación y acceder al mercado laboral. Así también, la dedicación a los cuidados conlleva una restricción de la vida social de las personas cuidadoras y una limitación del propio tiempo para el cuidado y a la atención personal. Además, conviene no olvidar las consecuencias del trabajo de cuidar sobre la salud de las personas cuidadoras. Se ha constatado el impacto negativo sobre su salud, sobre todo, en lo que afecta a su salud emocional (García Calvente et al., 2004).

La provisión de cuidados informales no opera independientemente de las estructuras formales de cuidado y atención a la salud sino que interactúa de manera dinámica con éstas. Se pueden identificar tres niveles de apoyo a las personas cuidadoras: las políticas de bienestar, las medidas de planificación y organización de servicios, y la práctica profesional. A nivel de políticas, cabe resaltar la progresiva visibilización de la cuestión de los cuidados y su construcción en un problema social de alcance público, no sólo privado. Un ejemplo de ello es la promulgación de leyes como la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (1999) y el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001) –que contemplan medidas de apoyo a familiares que cuidan–, y, especialmente, la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia, si bien con diferentes efectos en su aplicación en los diversos ámbitos territoriales.



6 BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2006): Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Disponible en: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/209/view>.
- Artazcoz, Lucía; Escribà, Vicenta y Cortés, Inma (2004): “Género, trabajos y salud en España”. Gaceta Sanitaria, 18 supl.2: 24-35.
- Conde, Fernando (dir.) (2005): Estudio sociológico: contexto de la Interrupción voluntaria del embarazo en población adolescente y juventud temprana. Observatorio de Salud de la Mujer. Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Contreras, Jesús y Gracia, Mabel (2005): “Cuerpo, dieta y cultura”. En Contreras y Gracia, Alimentación y cultura. Perspectivas antropológicas. Madrid: Ariel. Pp: 315-354.
- Denton, Margaret & Walters, Vivienne (1999): “Gender Differences in Structural and Behavioral Determinants of Health: an Analysis of the Social Production of Health”. Social Science & Medicine 48:1221-35.
- Doyal, Leslie (2001): “Sex, Gender and Health: the Need for a New Approach”. British Medical Journal, 3

(323), págs.: 1061-63.

- Félix, María (1992): "Salud laboral y condiciones de trabajo". En: Barañano, Margarita (comp.) *Mujer, trabajo, salud*. pp: 91-99.
- Gandarillas, Ana y Febrel, Consuelo (2000): Encuesta de prevalencia de trastornos del comportamiento alimentario en adolescentes escolarizados de la Comunidad de Madrid. Madrid, Dirección General de Salud Pública. Consejería de Sanidad. Documentos Técnicos de Salud Pública, número 67.
- García-Calvente, María del Mar (2002): "Cuidados de salud, género y desigualdad". *Comunidad*, 5: 3-4.
- García-Calvente, María del Mar; Mateo-Rodríguez, Inmaculada y Eguiguren, Ana P. (2004): "El sistema informal de cuidados en clave de desigualdad". *Gaceta Sanitaria*, 18(Supl 1):132-9.
- Gil, Eugenia (2007): Otra mirada a la anorexia: aproximación feminista a los discursos médicos y de las mujeres diagnosticadas. Granada: *Feminae*.
- González de Chávez, Asunción (2003): "La fibromialgia: Su relación con la condición de las mujeres". En: VV.AA: *Seminario Balance y Perspectivas de los Estudios de las Mujeres y del Género*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Guijarro, Antonio (2001): El síndrome de la abuela esclava. *Pandemia del Siglo XXI*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2008): VI Encuesta de Condiciones de Trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=89211e400e6cf110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM1000000dc0ca8c0RCRD>
- International Conference on Population and Development (ICPD) (1994): Programme of Action of the International Conference on Population and Development. Disponible en: <http://www.unfpa.org/icpd/icpd-programme.cfm>
- Jansa, Josep y García de Olalla, Patricia (2004): Salud e inmigración: nuevas realidades y nuevos retos. *Gaceta Sanitaria*, 18 (suppl. 1): 207-213.
- Kandrack, MaryAnn; Grant, Karen & Segall, Alexander (1991): "Gender Differences in Health Related Behaviour: Some Unanswered Questions". *Social Science & Medicine* 32(5):579-90.
- Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Mazarrasa, Lucia y Gil, Sara (2007): Salud sexual y reproductiva. En: *Perspectiva de género en salud*. Programa de formación de formadores/as. Ministerio de Sanidad y Consumo,
- Messing, Karen & Östlin, Piroška (2006): Gender equality, work and health: a review of the evidence. Switzerland: World Health Organization. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/genderwork/en/index.html
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1998): Gender and health: Technical paper. Reference WHO/FRH/WHO/98.16. Disponible en: <http://www.who.int/docstore/gender-and-health/pages/WHO%20-%20Gender%20and%20Health%20Technical%20Paper.htm>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002): Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Política de la OMS en materia de género. Ginebra: OMS. Disponible en: <http://www.who.int/gender/documents/spolicy.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004a): Sexual health. A new focus for WHO. Disponible en: <http://www.who.int/reproductive-health/hrp/progress/67.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004b): Reproductive Health Strategy to Accelerate Progress towards the Attainment of International Development Goals and Targets. Geneva, World Health Organization. Disponible en: <http://www.who.int/reproductive-health/publications/strategy.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2005a): Género, mujer y salud: incorporación de una perspectiva de género al marco general de las políticas y los programas de la OMS. Disponible en: <http://>

www.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB116/B116_13-sp.pdf

- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2005b): La salud sexual y reproductiva: también un asunto de hombres. Disponible en: <http://www.paho.org/Spanish/AD/GE/SSRhombres2005.pdf>
- Pérez Orozco, Amaia (2006): Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados. Madrid: CES, Colección Estudios.
- Plazaola, Juncal & Ruiz, Isabel. (2004): Violencia contra la mujer en la pareja y consecuencias en la salud física y psíquica. *Medicina Clínica*, 122: 461-7.
- Ruiz Cantero, María Teresa & Verdú, María (2004): Sesgo de género en el esfuerzo terapéutico. *Gaceta Sanitaria*, 18 (1):118-125.
- Sabo, Dan (2000): Comprender la salud de los hombres. Un enfoque relacional y sensible al género. Organización Panamericana de la Salud / Harvard Center for Population and Development Studies. Disponible en: <http://www.paho.org/spanish/dpm/gpp/gh/Sabo.pdf>
- Spitzer, Denise (2005): "Engendering Health Disparities". *Canadian Journal of Public Health* 96(2):78-96.
- Tobío Soler, Constanza (2002): "Conciliación o contradicción: Cómo hacen las mujeres trabajadoras". En: Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (ed.) *Conciliar la vida. Tiempos y servicios para la igualdad*. Madrid: Dirección General de la Mujer. Pp:15-43.
- Tosal, Beatriz (2007a): "Síndromes en femenino: El discurso médico sobre la fibromialgia, Feminismo/s, 10: 79-91.
- Tosal, Beatriz (2007b): "El cuerpo como excusa. El diagnóstico de la fibromialgia en una consulta de reumatología". *Index de Enfermería*, 17(1):12-16.
- Ubago, Carmen; et al. (2005): "Características clínicas y psicosociales de personas con fibromialgia. Repercusión del diagnóstico sobre sus actividades". *Revista Española de Salud Pública*, 79: 683-695.
- Villalba, Cristina (2002a): *Abuelas cuidadoras. Una aportación para el Trabajo Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Villalba, Cristina (2002b): "Análisis de las redes de apoyo social de un grupo de abuelas con roles parentales sustitutos". *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 2: 263-282.
- Villena, Jesús y Castillo, Manuel (2004): Prevalencia de los trastornos de la conducta alimentaria en jóvenes escolares. Dirección General de Salud Pública y Participación Consejería de Sanidad. Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. Disponible en: <http://pagina.jccm.es/sanidad/salud/promosalud/pdf/prevalenciaTCA.pdf>
- Wolf, Naomi (1991): *El mito de la belleza*. Barcelona: Emecé.
- Zapater, F. y Muñoz, M.A (2006). "Impacto del cuidado de los nietos en la salud percibida y el apoyo social de las abuelas". *Atención Primaria*, 37 (7): 374-379.

VII. La violencia basada en el género

Elaborado por: Marisé Quesada Aguayo

VII. La violencia basada en el género

1 INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres se encuentra en el arduo camino de ser rechazada por la sociedad española y aún más arduo camino, de erradicarla de esta sociedad. Prueba de ello, es que en España, país desarrollado –democrático-defensor de los derechos humanos e instaurador de leyes que penan los delitos de violencia de género y protegen y facilitan la recuperación integral a las víctimas de estos delitos (Ley Orgánica 1/2004; Procedimiento de Coordinación Institucional para la prevención de la violencia de Género y Atención a las Víctimas en Andalucía de 25 Noviembre de 2005; Ley de Medidas y Protección Integral Contra la Violencia de Género en Andalucía..), tenemos 624 mujeres asesinadas a manos de sus parejas y/o expareja, desde 1999 a Mayo 2009.

Consecuentemente, si la violencia de género en el ámbito familiar /de pareja se está sufriendo en estas dimensiones en España, no es difícil imaginar qué dimensiones puede tomar esta violencia contra las mujeres en otros países donde el respeto a los derechos humanos en general y los de las mujeres en particular no están dentro de su cartera política, ni de su práctica.

Así en 1980, las Naciones Unidas en el acto conmemorativo sobre el quinto año de la proclamación del Año Internacional de la Mujer, declara que *“la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más numeroso del mundo”*.

De la misma manera, en Diciembre de 1993, la Asamblea de las Naciones Unidas aprobó una resolución sobre la violencia contra las mujeres titulada: *“Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”*.

Posteriormente en el año 2002, la Organización Mundial de la Salud alertó que la violencia de género es la primera causa de pérdida de años de vida entre las mujeres de 15 a 44 años, por encima de las guerras, los accidentes de tráfico o los distintos tipos de cáncer.

De la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, nace la definición que actualmente utilizamos para describir en qué consiste la Violencia de Género: *“con este término se hace referencia a la violencia específica contra las mujeres, utilizada como instrumento para mantener la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Comprende, todo acto de violencia basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual y/o psicológico para las mujeres; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, que ocurre en la vida pública o privada y cuyo principal factor de riesgo lo constituye el hecho de ser mujer.”*

a) Algunas consideraciones terminológicas a tener en cuenta:

La terminología utilizada por la/os experta/os en violencia de género para referirse a este tipo de violencia puede llevar a confusión entre aquella/os que no están familiarizada/os con esta problemática.

Dependiendo de e/l/a profesional que informe/forme sobre el tema, puede utilizar diferente terminología y sin embargo estar refiriéndose a lo mismo, es el caso de: Violencia de género, Violencia contra las mujeres, Violencia basada en el género, Violencia machista, Violencia doméstica, Violencia intrafamiliar, Violencia familiar, Violencia de pareja...

Sin embargo, existen acepciones a esos términos que a veces no se toman en cuenta y pueden conducir a error.

Si hablamos de violencia intrafamiliar/violencia familiar / violencia de pareja y/o violencia doméstica, nos estamos refiriendo a un tipo de violencia de género y no a su totalidad. Este tipo de violencia de género se describirá como violencia familiar, intrafamiliar o doméstica si la violencia contra la mujer se ejerce en el ámbito familiar, añadiendo a las víctimas mujeres, las víctimas de sus hijas e hijos. Si la pareja no tiene hijas y/o hijos, entonces hablaremos de violencia de pareja y/o doméstica.

Se necesita añadir a lo anterior que el término de violencia doméstica, ha tenido muchas críticas entre la/os profesionales que nos dedicamos a este trabajo; ya que todo lo doméstico, se tiende, por una parte, a tomar como algo privado de la pareja y/o de la familia y por otro lado, a desvalorizar y minimizar. Ambas tendencias, están alejadas de lo que pretendemos expresar y formar en cuestión de violencia contra la mujer en el ámbito relacional de la pareja y/o la familia.

Por otra parte, hablar de violencia contra las mujeres, violencia de género y/o violencia basada en el género/violencia machista, es la terminología que se utiliza para englobar a todo acto, ideología, creencia, etc. violenta-discriminatoria a la que la mujer está sometida por el hecho de ser mujer.

Aunque mucha/os profesionales utilizan indistintamente los cuatro términos anteriores, en los últimos años alguna/os profesionales comienzan a utilizar el término de violencia basada en el género como una manera de englobar la violencia generada por la cultura androcentrista. Una violencia basada en un sistema de poder, control y dominio. Consecuentemente, este término no solo englobaría la violencia contra las mujeres, sino que iría más allá de la violencia de género; con este término englobaríamos a todas las problemáticas sociales que implican maltrato físico, psicológico y/o sexual, como el bullying, el acoso laboral, la violencia contra la/os anciana/os, la violencia a la/os menores, la violencia entre parejas del mismo sexo...

Basándonos en lo anteriormente expuesto, concretaremos que, para referirnos a la violencia contra las mujeres, utilizaremos el término de violencia basada en el género y/o violencia de género y para desarrollar el tipo de violencia contra las mujeres que se ejerce en el ámbito de la pareja y /o de la familia, se utilizará la

terminología de violencia intrafamiliar/familiar y/o de pareja.

2 LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO

2.1. Origen de la violencia basada en el género

Para entender el origen de la violencia basada en el género, hay que partir de analizar, evaluar y acercarnos desde una nueva visión, desde una nueva perspectiva, a la cultura, a la sociedad dónde nos hemos educado, de donde nos hemos nutrido para formarnos como profesionales, como trabajadora/es, como madres y padres, como adulta/os...

La violencia basada en género, es abrir los ojos a una realidad invisibilizada durante siglos y que aún se encuentra invisible para la mayoría de la sociedad.

El origen de la violencia contra las mujeres es ni más ni menos, que la educación que hemos recibido, la cultura que nos ha rodeado y la sociedad que la ha mantenido y que sigue manteniéndola. Es el Sistema Patriarcal donde nos encontramos envuelta/os y el androcentrismo que éste ha generado, como consecuencia de medir, entender, evaluar, analizar, etc.... todo lo que se pone en su camino desde una misma óptica: el hombre.

Desde que nacemos, toda/os la/os que nos rodean se encargan de realizar el proceso sexista de socialización diferencial; se encargan de inculcarnos formas de comportarnos, de pensar, de sentir....en definitiva de ser, según seamos niñas o niños.

Así, no solo, nos estamos limitando en capacidades, habilidades personales, entre otras áreas de nuestra vida por pertenecer a un sexo u a otro; sino que al asumir y aceptar, este sistema de valores sexistas estereotipados (proceso de socialización diferencial):

-colocamos a las mujeres en una posición de desigualdad, subordinación, de sumisión; susceptibles de ser posibles víctimas de malos tratos, de abusos, de discriminaciones,..

- y a los hombres en un lugar de privilegio, de dominancia y de control sobre la mujer, que puede provocar la utilización de la violencia, de abusos, de discriminaciones..., como herramientas para conseguir lo que les han dicho y enseñado que le deben: obediencia y sumisión, y que les pertenece: la esposa y la/os hija/os¹.

2.2. Tipos de violencia basada en el género

A continuación se presenta una clasificación de las diferentes manifestaciones que puede llegar a tener la violencia basada en el género. Las descripciones de los diferentes tipos de violencia de género se hacen en base a la violencia, abuso y/o discriminación que se cometen contra la mujer, y a lo que, profesionales que trabajan

¹ Ver capítulo 2: "proceso de socialización diferencial"

en este ámbito hacen referencia cuando utilizan estos términos dentro del contexto de violencia de género.

- *Violencia psicológica*: es cualquier acto o conducta intencionada que produzca sufrimiento psicológico, como: denigrar, castigar, ignorar a la persona, negar la comunicación, ignorar sus sentimientos...

- *Violencia verbal*: consiste en humillar a otra persona con amenazas, desprecios, intimidaciones, insultos, desvalorizaciones...

- *Violencia física*: comprende la vulneración de la integridad física. Acción no accidental que provoca o pueda provocar daño físico, psicológico o la muerte.

- *Violencia intrafamiliar /familiar/doméstica*: la ejercida por el agresor contra la mujer y cualquier otro miembro del núcleo familiar.

- *Violencia de pareja/doméstica*: la ejercida por el maltratador contra la mujer, dentro del ámbito de las relaciones de pareja.

- *Violencia sexual*: relación o práctica sexual influida, coaccionada por el agresor y/o determinada por la violencia. También es considerado abuso/violencia sexual a toda práctica y/o relación sexual que la mujer se encuentra obligada directa o indirectamente (coacción física y/o psicológica) a realizar, por miedo a las consecuencias que puede tener si se niega a ello.

Existe una forma de violencia caracterizada por ir en contra de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres: ésta incluye la prohibición de usar métodos anticonceptivos, posibilitando que se den embarazos no deseados; que se obligue a una mujer a abortar o a tener una hija/o no deseada/o, que se le imponga determinadas prácticas sexuales no deseadas por la mujer...

Otras formas de violencia sexual:

- *El acoso sexual* o comportamientos ofensivos y no deseados por la persona acosada que tiene lugar en el ámbito laboral, educativo u otro, utilizando una situación de superioridad o, en algunos casos, de compañerismo.

- *Las mutilaciones sexuales*, que consisten en la extirpación y/o manipulación de partes de los genitales femeninos, como sería el caso de la extirpación del clítoris. Prácticas a las que se ven sometidas muchas niñas por tradiciones culturales de sociedades patriarcales/machistas.

- *La explotación sexual* de mujeres y niñas con fines sexuales y laborales.

- *El abuso sexual a menores*, refiriéndose a las actitudes y comportamientos que una persona adulta realiza para su propia satisfacción sexual con menores (niña/o, adolescentes) empleando chantajes, engaños, amenazas, violencia física, etc. Son mayoritarios los abusos sexuales contra las niñas, abarcando comportamientos como exhibirse desnudo delante de la menor con el fin de excitarse sexualmente, observar a la niña vestirse o desvestirse o cuando está en el baño, tocarla, besarla,

o agarrarla,..., así como forzarla a tocar al adulto, realizar sexo oral, vaginal o anal; obligarla a ver imágenes o películas...”

- *Violencia institucional*: la ejercida por parte de las instituciones, estatales o privadas, que provocan diferentes perjuicios a las mujeres, de forma premeditada, por omisión, o por no cumplimiento de sus obligaciones.

- *Violencia estructural*: hace referencia a las desigualdades implícitas o explícitas que se encuentran en nuestra sociedad al concederle a un sexo poder sobre el otro. Ejemplos de sus manifestaciones serían: el proceso de socialización diferenciada, desigualdades en la retribución monetaria del trabajo, de acceso a un puesto de trabajo, de poder, de las opciones de realización personal, de las responsabilidades domésticas, de la valoración del trabajo, de acceso a la educación, etc.

- *Violencia ideológica*: implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipadas que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro. Se basa en un sistema de creencias irracionales según el cual las mujeres son inferiores al hombre debido a las diferencias biológicas existentes entre los dos sexos.

- *Otras formas de violencia basada en el género*:

- *Los procesos de discriminación*: ayudan a mantener y perpetuar la desigualdad entre mujeres y hombres, y las consecuencias para las mujeres que esta desigualdad conlleva: subordinación-sumisión al hombre, malos tratos, abusos de poder, violencia intrafamiliar...²

- *Lenguaje sexista o discriminatorio*: empleo de la lengua sin nombrar a las mujeres y a todo lo que tiene que ver con ellas, -y cuando se hace, en rol de subordinación o infravalorando lo que tiene que ver con lo femenino- lo que conduce a la falta de representación simbólica de las mismas y a su invisibilidad.

- *Prejuicios*: el conjunto de creencias que mantiene la población, sobre las características de un grupo. Se aprenden desde la infancia, siendo la base de las expectativas de rol, como hijas e hijos, madres y padres, profesionales, etc.

- *Exclusión o invisibilidad*: ocultación de la realidad social de las mujeres y de sus contribuciones a la sociedad.

- *Desequilibrio o selectividad*: interpretación única, visión única, desde una perspectiva androcéntrica.

- *Irrealidad*: implica encubrir acontecimientos y contribuciones, falseando la información y fragmentando la realidad, planteando en su caso las experiencias de las mujeres como cosas a parte e independientes de la contribución a la sociedad.

2.3. Características de la violencia basada en el género

- *Componente social*, ya que se deriva de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres y se hace necesaria para mantener a las mujeres en situación de

² Ver capítulo 2

inferioridad. La violencia contra las mujeres se ejerce como resultado de la idea de superioridad masculina que se refleja en los valores del código patriarcal.

- Tiene un *carácter instrumental* al ser ejercida como instrumento de dominación y control social, resultado de las relaciones de poder entre los sexos -dominación masculina y sumisión femenina-. Nos encontramos ante un fenómeno multicausal, sustentado por unas determinadas estructuras de poder y dominación en el que todas y todos estamos inmersos –patriarcado-; y basado en el reparto desigual de poder entre hombres y mujeres, que incumbe a estructuras e instituciones como la cultura o la educación.

- Es *estructural e institucional*, al ser una característica del entramado de las sociedades patriarcales, impregnando la cultura y las instituciones de las mismas; ya todas ellas están influenciadas de la manera de definir las identidades y las relaciones entre hombres y mujeres; que no solo producen que muchos individuos ejerzan la violencia contra las mujeres, sino que, lo que es mas significativo, las posibilitan y hacen que la sociedad las tolere.

- Se trata de un *fenómeno social transversal* que abarca todas las clases sociales y que aparece en las diferentes etapas del ciclo vital.

- Es *ideológica*, ya que está influida y sustentada por la ideología patriarcal y perpetuada por la violencia simbólica, que funciona como mecanismo de control para que las mujeres la permitan.

- Pasa *desapercibida* y es difícil de advertir, de hacerla visible, de denunciarla, de reconocerla como problema y de definirla. No se hace evidente para todo el mundo en nuestra sociedad, la cual desacredita en muchas ocasiones, a las personas que mediante investigaciones realizadas desde diversos ámbitos, instituciones u organismos, públicos o privados, las ponen de manifiesto. No es solo su carácter habitual lo que la hace invisible, también influye en ello el componente sociocultural que se encuentra en la base de las conductas sexistas.

3 LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR/DE PAREJA

- *La violencia de pareja:*

- *“Aquellas agresiones que se producen en el ámbito privado en el que el agresor, generalmente varón, tiene una relación de pareja con la víctima. Dos elementos deben tenerse en cuenta en la definición: la reiteración y la habitualidad de los actos violentos y la situación de dominio del agresor que utiliza la violencia para el sometimiento y control de la víctima” (OMS “Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud”, 2002).*

- *“Se entiende por la violencia /malos tratos ejercidos en una relación de pareja o por una ex-pareja, independientemente del nexo de unión legal y de la orientación sexual de sus miembros” (Lanzos, 2001).*

- *La violencia familiar/intrafamiliar:*
 - *“Se define como los malos tratos o agresiones físicas, psicológicas, sexuales o de otra índole, inflingidas por personas del medio familiar y dirigida generalmente a los miembros más vulnerables de la misma: niños, mujeres y ancianos” (OMS “Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud”, 2002).*
 - *“Un patrón de conductas abusivas que incluye un amplio rango de maltrato físico, psicológico y sexual, usado por una persona contra la otra, dentro de la relación íntima que mantienen, para ganar poder; o para mantener el abuso de poder, control, autoridad y sometimiento sobre esa persona” (Walker, 1999).*

Según los estudios realizados por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM 2008): “La mayoría de los casos de violencia familiar/de pareja, el 94%, corresponden a violencia ejercida por el hombre contra la mujer; como pareja o ex-pareja”.

3.1. Rasgos diferenciadores con otros tipos de violencia

Es necesario tener presente las características diferenciadoras de la violencia intrafamiliar/de pareja, para poder entender y actuar de manera efectiva con las mujeres y la/os hija/os que la sufren. Nos enfrentamos a una serie de dificultades que bloquean y/o entorpecen la comprensión de este tipo de violencia y consecuentemente, a intervenciones erróneas e incluso dañinas para las víctimas que la padecen si no se tienen en consideración los siguientes rasgos diferenciadores:

1. Las víctimas de esta violencia padecen los abusos y la violencia por parte de su pareja (y/o de su padre), del cual se espera recibir respeto, amor y apoyo.
2. La/s víctimas son sujeto activo en el proceso violento: es sujeto activo de estrategias de supervivencia constantes, que en muchas ocasiones no solo no dan solución al problema sino que acaban manteniendo y afianzando el proceso violento, sin pretenderlo.
3. En la mayoría de las ocasiones se desarrolla en el ámbito del hogar, ámbito íntimo y privado, impidiendo conocer la magnitud real, dificultando la prueba y beneficiando la impunidad.
4. No abarca a un tipo de mujeres: cualquier mujer puede sufrir violencia intrafamiliar/de pareja.
5. La mayoría de los maltratadores son considerados por la/os demás con alto reconocimiento social y consecuentemente, una alta credibilidad (buen amigo de sus amigos, buen vecino, buen ciudadano...).
6. El maltratador debe entenderse como un dominador y no como un agresor.
7. La violencia intrafamiliar/de pareja, al igual que el resto de violencia contra las mujeres, tiene una etiología y una motivación sociocultural (discriminación de género y patriarcado). Proviene de nuestra estructura social y del conjunto de valores,

creencias, tradiciones y costumbres que favorecen y mantienen las desigualdades entre mujeres y hombres.

8. Se mantiene y perpetúa por falta de rechazo social:

- La sociedad invisibiliza esta violencia, excepto en sus formas de agresión más grave.

-Socialmente, se responsabiliza y culpabiliza a las víctimas de sufrir esta violencia.

9. La violencia intrafamiliar/de pareja, como el resto de violencia contra las mujeres, es instrumental. Se caracteriza por ser una violencia que utilizan los maltratadores para lograr unos objetivos:

-Asegurar el dominio.

-Mantener la desigualdad.

-Perpetuar los privilegios del hombre.

10. En la mayoría de las ocasiones es impredecible, ya que los abusos y la violencia se presenta de forma discontinua, dificultando a las víctimas la posibilidad de predecirla.

11. La violencia se va construyendo en un proceso global y continuo:

1º Se inicia con la desigualdad.

2º Se continúa con el dominio.

3º Se completa con la violencia como instrumento para mantener esa desigualdad y ese dominio.

12. Este proceso global y continuo de violencia se encuentra invisibilizado; solo sus fases finales se evidencian. Se visibilizan la/s agresión/es, que son un aspecto parcial y puntual de este proceso violento.

13. Es una violencia que tiene como consecuencias en las víctimas una anulación de personalidad y una fuerte dependencia emocional.

14. es una violencia que genera daños en todos los ámbitos de las personas que la sufren: físico, psicológico, social, familiar, relacional, profesional, patrimoniales...

3.2. Tipos de violencia Intrafamiliar/de pareja

Desde los distintos modelos teóricos del marco de la psicología nos podemos encontrar diferentes clasificaciones, pero en esencia las herramientas utilizadas para ejercer el poder/sometimiento/control sobre la mujer, pueden dividirse en los tres tipos siguientes:

- **VIOLENCIA PSICOLÓGICA**, en este apartado se encontraría incluido: la violencia emocional, la económica, la social, la verbal... toda conducta de abuso verbal o no verbal que no conlleva ni la utilización de violencia física ni la sexual, pero

que implica un sufrimiento emocional con consecuencias altamente perturbadoras (psicológicas, somáticas, profesionales, relacionales,...) para las víctimas que lo padecen.

- VIOLENCIA FÍSICA
- VIOLENCIA SEXUAL

La violencia psicológica: se expresa generalmente mediante el establecimiento de una relación punitiva que consiste en:

- Desvalorizaciones: críticas y humillaciones permanentes, suponiendo un menosprecio de las opiniones/ideas, del trabajo doméstico/ profesional o incluso del propio cuerpo o persona de la víctima.
- Reproches, insultos y amenazas dirigidos hacia la víctima o hacia personas importantes emocionalmente para la víctima; incluido el acto de cometer suicidio por parte del violento.
 - Manifestaciones de celos y sospechas constantes.
 - Posesividad.
 - Uso de lo/as niña/os tanto para enviar mensajes como para manipularlo/as en contra de la víctima, o utilizarlo/as como amenazas hacia la víctima ya sea con quitarle su custodia, con hacerles daño, con llevárselo/as, etc.
 - Mentir, no dar explicaciones de nada.
 - Tratar a la mujer como una niña pequeña.
 - Inducir a la víctima al suicidio y/o amenazarla con suicidarse él.
 - Desautorizarla, humillarla... frente a la/os hija/os.
 - Exigirle que adivine sus pensamientos, deseos y/o necesidades.
 - Privarla de las necesidades básicas: alimento, sueño...
 - Manifestarse el maltratador en público, como si él fuera la víctima.
 - Comportamientos restrictivos/de dominio hacia la mujer: chantajes económicos/limitación de dinero: entregándole asignaciones insuficientes para acabar reprochándole lo incompetente que es; control de amistades y/o actividades, acoso/control telefónico-sms, revisar sus cajones y pertenencias ,restricción de salidas de casa, aislamiento social-familiar de la víctima, prohibirle trabajar y/o estudiar, obligarle a pedirle permiso ...
 - Comportamientos destructivos de objetos con valor económico o sentimental para la víctima, dar patadas-puñetazos a las puertas-paredes-ventanas..., maltrato de animales domésticos.
 - Negación, minimización, de manera que el dominador no reconocería la existencia del abuso, y si lo reconociese no le daría importancia.
 - Culpabilización de la víctima/s, de todos los comportamientos violentos tenidos hacia ella/os.

Maltrato Psicológico no-verbal:

- a) Posturas y gestos amenazantes (amenazas de violencia, de llevarse a

la/os niña/os, hacerles daño, etc.).

- b) Indiferencia hacia las necesidades de la víctima y los estados de ánimo de esta.
- c) Ignorar su presencia, dejarla plantada.
- d) Espiarla, abrirle la correspondencia personal.
- e) Expresiones de desprecio, desvalorización, desaprobación.
- f) Negarse a comunicarse con ella para que el resultado favorezca a un clima de angustia.

La violencia Física, comprende todo comportamiento agresivo dirigido hacia la mujer que afecta a su integridad física pudiendo incluso, desembocar en homicidio; entre otros se pueden destacar:

- Zarandeos, empujones
- Patadas
- Pellizcos
- Estrangulamientos
- Bocados
- Tirones de pelos y/o arrastrar a la víctima por los pelos
- Bofetadas
- Quemaduras
- Lanzamiento de toda clase de objetos
- Fracturas
- Heridas, etc.

La violencia sexual, comprende desde la realización del acto sexual o práctica sexual consentido por la víctima por coacción psicológica del dominador hasta la agresión sexual entendida como, toda tentativa sexual cometida con violencia, coacción, amenaza o sorpresa (Douglas, 1987). Aquí se engloba cualquier comportamiento sexual impuesto contra la voluntad de una persona. Esta puede clasificarse en tres grandes categorías:

- 1. Agresiones sexuales que no implican contacto corporal: exhibicionismo, forzar a ver material pornográfico, mensajes obscenos por correo o por teléfono, e-mail, gestos, observaciones y palabras obscenas, insultos sexistas, acoso, proposiciones sexuales indeseadas, voyeurismo sin consentimiento.
- 2. Agresiones con contacto corporal: realización de prácticas sexuales por sentirse obligada directa o indirectamente a tener que mantenerlas, tocamientos, caricias, masturbación del agresor, obligación de adoptar posturas que la mujer considera degradantes,...
- 3. Agresiones sexuales con violación (o tentativa de): penetración (o tentativa de) sexual (genital, anal o bucal) sea con órgano sexual, con los dedos o cualquier objeto.

4 OBSTÁCULOS PARA LA COMPRESIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR/DE PAREJA Y A SUS VÍCTIMAS

4.1. Mitos y falsas creencias en torno a la violencia intrafamiliar/de pareja

Para poder prevenir y erradicar la violencia hacia la mujer en el contexto familiar y/o de pareja, es necesario desvelar los mitos y las falsas creencias culturales que perpetúan, justifican y minimizan la violencia en la pareja/intrafamiliar.

La fuerza del mito radica en que es invulnerable a las pruebas racionales y empíricas que lo desmienten, de ese modo las víctimas suelen quedar atrapadas en medio de un consenso social que las culpabilizan y victimizan, impidiéndole ser concientes de sus derechos y del modo en que están siendo vulnerados.

Los mitos en general cumplen tres funciones:

- 1º. Culpabilizan a la víctima (mitos acerca de la provocación, el masoquismo, etc.).
- 2º. Naturalizan la violencia (“el matrimonio es así”, “los celos son el condimento del amor”).
- 3º. Impiden a la víctima salir de la situación (mitos acerca de la familia, el amor, la abnegación, la maternidad, etc.).

Los siguientes son solo algunos de los muchos y comunes mitos sobre la violencia intrafamiliar/pareja que mantienen una visión distorsionada de su naturaleza y de sus verdaderas causas:

1. *La violencia familiar es un problema de clases sociales bajas, (escasos recursos económicos, bajo nivel educativo y cultural) y de poblaciones marginales.*

El origen de la violencia de género en general y la intrafamiliar/de pareja en particular, radica en la transmisión intergeneracional de valores de desigualdad y discriminación; donde el hombre se encuentra en una posición de superioridad y poder sobre la mujer. Estos valores se encuentran inmersos en nuestra cultura y así son transmitidos y han sido transmitidos a toda/os nosotra/os, independientemente de nuestra posición social.

2. *Hay un perfil previo que predispone a determinadas mujeres a ser víctimas.*

Todas las mujeres pueden ser en algún momento de su vida, víctimas de malos tratos, ya que no es un problema de personalidad, sino de educación en valores. Los valores transmitidos a la mujer en nuestra sociedad, entre otros, han sido y son: sumisión, obediencia, de cuidado y dedicación plena a la familia y al marido, casarse para encontrar la protección en el marido y la valoración social, etc. Valores que ayudan a aguantar, justificar, normalizar y perpetuar los malos tratos del hombre hacia la mujer.

3. *La violencia intrafamiliar/de pareja es un incidente derivado de una*

pérdida de control momentánea.

La realidad es que un acto de violencia no es la pérdida del control sino el ejercicio del poder de un miembro de la familia sobre otro, del hombre sobre la mujer y la/os hija/os.

La violencia ejercida por el maltratador es, instrumental. Los diferentes tipos de violencia (psicológica, física, sexual...) son las herramientas que utilizan los maltratadores para conseguir su fin: dominar para mantener la desigualdad con la pareja.

Los maltratadores generalmente son sólo violentos en el interior de la familia, ejercen el abuso a puerta cerrada y se cercioran de que otras personas no se enteren, asegurándose de que nadie denuncie o hable al respecto y cometiendo los actos de abuso físico/sexual en partes del cuerpo que quedan cubiertas, escondidas o en general dejando marcas menos obvias. Muchos de los abusos son planeados y pueden durar horas.

4. La violencia familiar es provocada por el alcohol y las drogas.

El alcohol y las drogas pueden ser factores de riesgo, ya que reducen los umbrales de inhibición del que lo consume. La combinación de modos violentos como herramientas para conseguir los objetivos de poder y dominación sobre la mujer, mezclado con adicciones o alcoholismo pueden aumentar la intensidad de la violencia y su frecuencia, pero no son la causa, de hecho, muchos golpeadores no ingieren drogas ni abusan del alcohol y no todos los drogadictos o alcohólicos son violentos. Son dos problemas diferentes y que deben ser tratados por separado.

5. Los maltratadores, padecen algún tipo de enfermedad mental; están enfermos y no son responsables por sus acciones.

La gran mayoría de personas que padecen algún problema de salud mental, esquizofrenia, psicosis, depresión mayor, etc., no padecen sintomatología agresiva hacia la/os demás, solo un 2%-3% de los casos. Y si se diera, no tendería a ser agresivo solamente con la mujer y/o hija/os. En ningún caso se trabajaría esta problemática como violencia de género sino como un problema de salud mental.

6. Las mujeres maltratadas son masoquistas y locas; les debe de gustar, de lo contrario no se quedarían.

7. Para las mujeres maltratadas es fácil romper y salir de la situación maltratante. Si una mujer maltratada desea huir de veras, lo puede hacer.

8. Si yo fuera maltratada denunciaría y no esperaría tantos años para denunciar.

9. Si ella no se considera maltratada, es que no está siendo maltratada.

Tenemos que tener presente que estos mitos representan lo que cualquier persona haría si no estuviera sufriendo malos tratos, pensamos que las mujeres

maltratadas son personas como nosotras/os y no entendemos que han sufrido un proceso de anulación como persona, dificultándoles hacer lo que sería "lógico" para protegerse y finalizar la relación maltratante. Se encuentran sufriendo un amplio cuadro de consecuencias psicológicas, entre otras: la culpabilidad, la vergüenza, depresión, baja autoestima, la anulación de su personalidad y la dependencia emocional (enganche emocional al maltratador) que la imposibilitan a tomar conciencia del riesgo que corren y de la gravedad de los hechos cometidos hacia ellas y hacia sus hijas/os.

Hasta que no se aleje de la situación maltratante, ya sea por alejamiento físico del maltratador ya sea por alejamiento psicológico del mismo, iniciando un proceso de entendimiento/asesoramiento con profesionales de este ámbito; no comenzará el proceso de darse cuenta, de tomar conciencia incluso de ser víctima de violencia de género. Al igual, le surgirá el sentir de lo que se ha destruido en su interior para posteriormente, poder iniciar un proceso de auto-reconstrucción, que en muchas ocasiones conlleva buscar justicia y sacar a la luz pública el calvario por el que ha pasado ella y su familia, incluso después de años terminado el maltrato.

10. Las/os hija/os no se dan cuenta de que su madre es maltratada, con lo cual, no son afectados.

11. En el caso de que tengan hijos o hijas es mejor que aguanten.

12. Es violento con su mujer, pero es un buen padre, a la/os hija/os no les hace nada.

El maltratador no necesita maltratar directamente a la/os hija/os, aunque existe una alta posibilidad de que esto ocurra, para que la/os hija/os sean víctimas de malos tratos; con vivir en un contexto de violencia donde una de las personas más significativas y querida es maltratada, ya son víctimas de malos tratos, y sufrirán sus consecuencias. Por otra parte, no existe manera posible de esconder un contexto familiar violento a la/os misma/os que están inmersa/os en él. Añadir que, las personas aprendemos imitando a otras importantes para nosotras/os, el padre y la madre son nuestros primeros modelos a seguir, así todo hijo/a que haya crecido en este ambiente de violencia sexista tienen una mayor probabilidad de volver a repetirlo en la vida adulta, si no aprende nuevos valores, valores como la igualdad y el respeto a la/os demás.

Por la salud emocional y física de la/os hija/os, lo más saludable es romper con la relación maltratante cuanto antes. La/os hija/os necesitan para un buen desarrollo (intelectual, afectivo, relacional, etc.), un ambiente afectivo, de consideración como personas y de apoyo a sus necesidades; situación imposible de conseguir en un contexto de violencia.

13. Una mujer estará a salvo cuando abandone la relación.

El agresor no para la violencia hacia la mujer al abandonar la relación,

al contrario, el momento más peligroso para la mujer y sus hija/os es cuando el maltratador se da cuenta de que realmente la pareja, la mujer, quiere terminar con la relación maltratante. La mayoría de los asesinatos y las agresiones graves hacia la mujer y sus hija/os, se producen en el momento de la separación o cuando él se percató que la víctima le va a abandonar y que no volverá a reaccionar a sus chantajes y manipulaciones. El maltratador está convencido de que la mujer y sus hija/os le pertenece en exclusividad, consecuentemente algo que el posee no le puede dejar, solo él puede decidir cuándo se puede ir; de la misma manera se ve con el derecho a hacer con ella/os lo que quiera, incluso matarla/os.

14. *Una vez que se detienen los golpes, todo va a estar bien.*

15. *Las agresiones físicas son más peligrosas que las psíquicas.*

Los malos tratos psicológicos son, con los sexuales, los que conllevan secuelas psicológicas más graves para las víctimas.

Al ser la violencia una herramienta de poder, control y dominio al servicio del maltratador y éste a su vez ser un gran manipulador, utilizará un tipo de violencia u otro dependiendo de lo que él considere que necesita para establecer su control y poder sobre la mujer y la/os hija/os, sin que sus víctimas se marchen. Si considera que con los malos tratos psicológicos puede mantener la sumisión, obediencia, poder y control que cree le deben la esposa/pareja y la/os hija/os, cesará la física y utilizará solo la psicológica o la psicológica con la sexual.

Un maltratador, no cambia solo, no puede cambiar, ya que no considera que tiene problema alguno, los problemas son de la familia que no se comportan, ni piensan lo que él considera que es correcto: “al padre/marido/hombre se le debe obediencia y sumisión y le pertenecen la/os hija/os y la mujer”. Así, al pertenecerle la mujer y la/os hija/os, puede hacer con ella/os lo que es necesario para estar por encima de ella/os y ejercer su poder y control.

4.2. Mecanismos de la violencia intrafamiliar/de pareja

Los mecanismos de la violencia son requisito imprescindible para poder entender la violencia intrafamiliar /de pareja y a sus víctimas:

Instauración del proceso de violencia

Esta clase de violencia no es repentina de un día para otro, sino que se va construyendo como parte del proceso de adaptación, del funcionamiento de la pareja. Tanto la mujer como el hombre participarían en este proceso, con la gran diferencia de los objetivos que cada uno/o tiene: la finalidad de la mujer sería conseguir una manera de funcionar en la pareja, mientras que la del hombre sería funcionar desde la dominancia, el control y la desigualdad.

El maltratador no comienza con agresiones físicas ni siquiera con imposiciones, sino con sutileza crea las condiciones adecuadas para que dentro del

funcionamiento de la pareja haya desigualdad y dominancia de él sobre la mujer.

No es, hasta que el sistema de dominio esté consolidado cuando el maltratador comenzará con la violencia psicológica grave, la violencia física y/o sexual.

La instauración del proceso violento constaría de dos partes:

La 1ª parte consistiría en la *creación y consolidación de un sistema de dominio*, utilizando como herramientas la sutilidad de sugerir y generar a su alrededor las condiciones propicias para que sea la propia víctima la que se aisle de sus familiares y del resto de sus redes sociales. Igualmente, se dará un control y unas prohibiciones indirectas, no impuestas, que dificultará a la víctima poder percibir las como tales. Mientras que este sistema de poder va tomando forma, el maltratador intercala todas estas manipulaciones con elogios y al mismo tiempo desvalorizaciones y humillaciones que no se manifestarán como tales, pero que la víctima las siente. Desconcertada y confusa, comienza a perder la seguridad en sí misma, en lo que piensa, en lo que hace, en lo que siente; y sin redes sociales donde apoyarse, se va acercando, confiando más en él; confianza que el maltratador utilizará para aumentar y afianzar sus reproches, humillaciones y desvalorizaciones sobre la víctima. Así esta etapa consigue su objetivo: el maltratador crea un sistema de dominio sobre la víctima.



La 2ª parte tiene lugar, no antes de que el maltratador se haya afianzado en ese sistema de dominio sobre la mujer, ya que su objetivo no es perderla sino domesticarla-educarla como él considera que tiene que ser la esposa/madre. Es, en este momento, cuando comienzan los *malos tratos explícitos-directos*, como la violencia psicológica más grave y con secuelas más severas para la víctima: desprecios constantes, humillaciones, gritos, insultos, acusaciones, recriminaciones, amenazas, intimidaciones, inducción al miedo, privación de libertad: prohibiciones de salidas, de contacto con sus familiares y amiga/os, controles acosadores sobre qué hace, dónde está, con quién está..., control económico, roturas de objetos significantes para la víctima, ignorar su presencia y sus sentimientos para crear un ambiente de angustia en la víctima... . Cuando la víctima ya se encuentra con una autoestima altamente dañada y sin recursos donde apoyarse, es cuando el maltratador, si considera que no está suficientemente aleccionada con todos los malos tratos psicológicos, comenzará a utilizar los físicos y/o sexuales; pero siempre teniendo presente hasta dónde puede llegar para no perderla.

Cuando una mujer inmersa en este proceso violento pide ayuda, suele ser

en las fases finales (maltrato psicológico severo y físico y/o sexual). Esto hace que se visibilice solo estas fases finales y quede a ciegas todo el proceso de victimización por el que ha pasado, la verdadera construcción de la violencia. La mujer víctima se presenta con las consecuencias que padece por la violencia que ha sufrido, entre otras: la anulación de personalidad y la dependencia emocional que afianzan y mantienen, sin ser consciente de ello, el aceptar y asumir: la violencia, el dominio y la sumisión.

Hay que tener presente que: *“Una vez establecida la violencia va a tender a aumentar su frecuencia y su gravedad con el tiempo”.*

Ciclo de violencia

La violencia que se padece es intermitente, se van alternando momentos buenos y malos, terribles y tranquilos, incluso felices.

Al expresar las mujeres cómo se han sentido en la relación, expresan la dicotomía de este ciclo violento: *“es capaz de llevarme al cielo y en dos segundos me entierra en el infierno...”.*

El maltratador es muy buen manipulador, conoce a la víctima perfectamente, la ha aislado y propiciado que ella solo confíe en él, le cuente todo a él y se apoye exclusivamente en él. Ella solo ve por sus ojos y solo escucha lo que él le trasmite. El maltratador, sabe a la perfección qué palabras, acciones pueden hundirla y qué le encantaría.

Las consecuencias de este ciclo para la/s víctima/s son las que más anulan a la víctima para poder romper con la relación maltratante:

- Enganche emocional: la dependencia emocional.
- Desorientación y bloqueo emocional.
- Pérdida de capacidades y de habilidades sociales para relacionarse.
- Creencia de que algún día el maltratador cambiará.

Esta intermitencia sigue un ciclo de tres etapas:



1ª fase de acumulación de tensión: Se caracteriza por observarse en el maltratador cambios repentinos e imprevistos en su estado de ánimo, con reacciones agresivas a sus frustraciones o a cualquier incomodidad. El abusador utilizará:

-Agresiones psicológicas.

-Incidentes “menores de agresión física” (empujón, “pequeños golpes”, etc.).

La víctima intentará controlar la situación, mantener el funcionamiento adecuado de la relación, con una aparente actitud de aceptación pasiva: sumisión, minimización, justificación, algo de control.

El maltratador por su parte, se mueve por su derecho a maltratar y constatar este maltrato como forma efectiva para hacer que su pareja se comporte como él quiere.

2ª fase de explosión violenta: Consiste en la descarga incontrolada de la tensión acumulada en la primera fase. Finalizará cuando distendida la tensión se toma conciencia de la gravedad de los hechos.

Al maltratador lo mueve, el querer que la víctima aprenda la lección y utilizará para ello: agresiones físicas y/o sexuales, pudiendo llegar a causar la muerte de la/s víctima/s.

El maltratador justificará esta explosión violenta quitándole importancia a la agresión, negándolo y culpabilizando en todo momento a la víctima que lo sufre.

3ª fase de manipulación afectiva: intento de reconciliación, de resurgimiento de la relación.

El maltratador cree que ya ha aprendido la lección y que no tendrá que verse obligado otra vez a maltratarla expresándole a la víctima que no volverá a ocurrir (a veces pedirá perdón). Se manifestará encantador y cariñoso. Es en esta fase cuando trata a la víctima como “una reina y la sube al cielo”.

La víctima por su parte, intenta creerlo, aunque en su interior teme que no va a ser así. Intentará justificar, minimizar y buscar explicaciones a lo ocurrido, para convencerse de que la persona que ella ama no ha podido hacer esto con ella.

La evolución en el tiempo de este ciclo consistirá, en la disminución del tiempo para completar la fase de tensión, llegando a producirse varias veces al día. El aumento de la intensidad de la explosión de violencia y la disminución y/o desaparición de la última fase.

“La 1ª fase cada vez será más corta y más frecuente. La explosión de tensión, aumentará su frecuencia y gravedad, y la manipulación afectiva, tenderá a desaparecer”

5 CONSECUENCIAS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR/DE PAREJA

En 2002 Krug y cols. destacan las siguientes conclusiones al estudiar las consecuencias que la violencia intrafamiliar/de pareja tiene en la salud de las víctimas:

1. Mientras más severo es el maltrato, mayor es el impacto en la salud física y mental de las víctimas (Follingstad y col., 1991).
2. Las consecuencias persisten cuando el maltrato ha desaparecido.
3. El impacto en el tiempo de diferentes tipos de maltrato y de múltiples episodios de violencia parecen ser acumulativos.

Las consecuencias que padecen las mujeres víctimas de maltrato abarcan todos los ámbitos de su vida: salud psíquica y física, conductual, cognitivo, emocional, intelectual, laboral, afectivo-relacional, social, sexual, familiar (relaciones con sus hija/os)...

El SIMUM, Síndrome de la Mujer Maltratada: este término fue descrito por Walter en 1989 para describir las secuelas psicológicas de la violencia intrafamiliar/de pareja. Desde 1989 otros autores/as como Lorente (1998), Dutton (1993), entre otros, fueron añadiendo más sintomatología que se manifestaba relevante en las víctimas:

- Distorsiones cognitivas de minimización, negación, disociación.
- Cogniciones Postraumáticas, cambios en la percepción sobre cómo se ven a ellas mismas, a los demás y al mundo/la vida.
- Distorsiones de Memoria.
- Trastorno de Estrés Postraumático, TEP.
- Síndrome de Estocolmo Doméstico.
- Estados de ánimo depresivos/ Depresión Mayor.
- Rabia.
- Autoculpa.
- Baja Autoestima.

Y otros problemas como: Quejas Somáticas Disfunciones Sexuales, Conductas Adictivas y Dificultad para establecer relaciones (por excesiva dependencia o por evitación absoluta de intimidad (Dutton, 1993).

La dependencia Emocional/Vínculo Traumático

“Es una consecuencia del dominio y la manipulación...Se crea una verdadera adicción al compañero que se explica por mecanismos neurobiológicos y psicológicos para evitar sufrir y obtener un cierto sosiego... En la violencia conyugal cíclica donde el dominio está en primer término, la alternancia de fases de agresión y de calma momentáneo, incluso, de reconciliación crea un sistema de castigos-recompensas.

Cada vez que el hombre violento ha llegado demasiado lejos y la mujer podría sentir tentaciones de marcharse, “se engancha” con un poco de amabilidad o atención... al mismo tiempo, minusvalora a su compañera y pierde la confianza en ella. La infantiliza: “¿Qué harías tú sin mí?”. Al cabo de un momento, ella está convencida de que sin él, no llegará a conseguir nada... (Hirigoyen, 2006).

Andrés Montero, paralelamente al concepto de dependencia de Marie-Frances Hirigoyen, habla sobre el “apego paradójico” que se produce cuando la víctima ya no tiene recursos internos para rebelarse, ya que han sido sistemáticamente anulados durante el proceso de consolidación de la violencia, queda “apegada” al maltratador e intentará hacer méritos para no ser más veces maltratada y al mismo tiempo recordará y buscará volver a los momentos de calma intermitente del ciclo de violencia (Síndrome de Adaptación Paradójica); generándose así, un Vínculo Traumático que mantendrá atrapada a la víctima en la relación maltratante (Paz Rodríguez, 2007).

Tanto una como otra terminología, designan: la incapacidad de las víctimas de tomar decisiones de ruptura sobre la relación maltratante debido, tanto a las consecuencias del proceso de violencia (SIMUM, anulación de la personalidad, TEP, baja autoestima, autoculpa...), como al enganche emocional al maltratador creado por el mecanismo cíclico de la violencia (ciclo de violencia) a la que están sometidas.

Otras consecuencias psicológicas a considerar:

- Déficit en Solución de Problemas
- Vergüenza
- Abuso o dependencia de sustancias
- Trastornos de ansiedad/crisis de pánico/fobias
- Inadaptación social/emocional/laboral/familiar
- Indefensión aprendida
- Distorsiones de la percepción
- Trastornos Alimentarios
- Trastornos obsesivos-compulsivos
- Desgaste Emocional, Bloqueo Emocional
- Síndrome de Fatiga Crónica, Fibromialgia...
- Suicidio o ideación suicida

Según la OMS (“Informe Mundial de Violencia y Salud” de la OMS, 2002) las principales consecuencias, en resumen, de la violencia doméstica en la salud serían:

Consecuencias físicas:

- Síndrome de dolor crónico
- Fibromialgia
- Discapacidad
- Trastorno gastrointestinales
- Colón irritable
- Laceraciones y abrasiones

- Reducción del funcionamiento físico
- Daño ocular
- Fracturas
- Daño abdominal/torácico
- Hematomas y contusiones

Consecuencias psicológicas y conductuales:

- Trastorno de Estrés Postraumático
- Depresión y Ansiedad
- Fobias y Trastorno de Pánico
- Trastornos Psicósomáticos
- Sentimiento de vergüenza y de culpa
- Inactividad física
- Conducta Suicida y Autodestructiva
- Baja Autoestima
- Abuso de alcohol y de drogas
- Trastorno alimentarios
- Trastorno del sueño
- Tabaquismo
- Conducta sexual insegura

Consecuencias Sexuales y Reproductivas:

- Trastornos ginecológicos
- Infertilidad
- Inflamación de la pelvis
- Complicaciones en el embarazo/aborto
- Disfunción Sexual
- Enfermedades de transmisión sexual, incluida el SIDA
- Aborto inseguro
- Embarazos no deseados

Consecuencias Fatales:

- Mortalidad relacionada con el SIDA
- Mortalidad maternal
- Homicidio
- Suicidio

6 CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR /DE PAREJA EN LA/OS HIJA/OS

.....

“Un suceso traumático en la infancia provoca siempre, como no podía ser menos, una reacción emocional inmediata en el/a niño/a. En cierto modo, un trauma hace perder la inocencia de la infancia, así como toda la confianza y la capacidad de amar que brota de esta. La intensidad de las consecuencias psicológicas va a depender

de la figura del agresor, de la etapa evolutiva de el/la niño/a, de las reacciones anteriores ante las pérdidas y separaciones sufridas y del comportamiento de las personas que están a su alrededor. Asimismo, la/os niña/os son más vulnerables si hay una desestructuración familiar...”.

En general cuanto más joven es la persona afectada por sucesos traumáticos más graves son los síntomas sufridos, porque es menor la percepción de control sobre su vida. La/os niña/os son especialmente vulnerables a la destrucción de su autoestima, que corre en paralelo con la humillación sentida...” (Superar un trauma. Echeburúa, 1998, págs. 48-49).

Según Caballero, Mojarro y Rodríguez Sacristán (1995): el grado en que la/os niña/os pueden verbalizar sus pensamientos y afectos depende:

- de su edad,
- de su grado de desarrollo,
- de sus características de personalidad,
- y del tipo de relación familiar y social.

Consecuencias en la salud mental de la/os niña/os víctimas de malos tratos:

Las secuelas que la violencia familiar deja en la/os hija/os que la padecen, corresponde a los mismos trastornos-síntomas que la mujer víctima de malos tratos. Es la manera de manifestarse la que va a variar. Así, en la infancia se manifestarán los síntomas exclusivamente, a través de su comportamiento y a medida que el/a niño/a se vaya haciendo mayor (8-9 años de media) también podrá verbalizar su malestar. (Fig:1 y 2)

CONSECUENCIAS	SÍNTOMAS	PERÍODO EVOLUTIVO
FISICOS	Quemaduras**	I-IM-A
	Fracturas**	I-IM-A
	Magulladuras**	I-IM-A
	Contusiones**	I-IM-A
	Falta de aseo	I-IM
	Ropas no adecuadas (desabrigado, sucia)	I-IM
	Tendencia a enfermar	I-IM-A
	Enrojecimiento genitales *	I-IM
	Flujo vaginal no apropiado a su edad*	I-IM
SEXUALES	Conocimiento sexual precoz o inapropiado para su edad	I-IM-A
	Masturbación compulsiva	I-IM-A
	Excesiva curiosidad sexual	I-IM-A
	Conductas exhibicionistas	I-IM
	Problemas de identidad sexual	A

Leyenda: I : INFANCIA IM : INFANCIA MEDIA (6-11AÑOS) A : ADOLESCENCIA
 **: Abuso físico-psicológico * : Abuso sexual-psicológico

Fig. 1. Fuente: elaboración propia

CONSECUENCIAS	SÍNTOMAS	PERÍODO EVOLUTIVO
PSICOLÓGICAS: EMOCIONALES/ CONDUCTUALES/ SOCIALES	Retraimiento y pérdida de habilidades adquiridas	I
	Retraso madurativo bio-psico-social	I
	Ansiedad de separación (dependencia)	I
	Alteraciones del sueño: insomnio pre-inter-post dormicial	I-IM-A
	Pesadillas recurrentes	I-IM-A
	Terros nocturnos	I
	Cambios hábitos alimenticios/bulimia/anorexia nerviosa	I-IM-A
	Culpa	I-IM-A
	Vergüenza	I-IM-A
	Tristeza/depresión	I-IM-A
	Baja autoestima/bajo autoconcepto	I-IM-A
	Miedos exagerados/fobias/crisis de angustia	I-IM-A
	Irritabilidad	I-IM-A
	Rabietas	I-IM
	Hiperactividad	I-IM
	Aislamiento/introversión	I-IM-A
	Encopresis/enuresis	I-IM
	Comportamientos disruptivos	I-IM
	Desobediencia/negativismo	I-IM-A
	Agresividad verbal y física	I-IM-A
	Bajo rendimiento escolar	I-IM-A
	Problemas de aprendizaje	I-IM-A
	Dificultad de adaptación escolar	I-IM-A
	Tienden excesivamente a buscar afecto, sobre todo con adult@s	I
	Problemas de concentración/atención	I-IM-A
	Indefensión aprendida	I-IM-A
	TEP(trastorno estrés postraumático)	I-IM-A
	Actitudes demasiado responsables , sobretodo en el hogar	I-IM-A
	Pérdida HHSS y solución de problemas	IM-A
	Consumo drogas/alcohol	A
	Huidas del hogar	A
	Conductas autolesivas o suicidas	IM-A
	Verbalización de querer morir	IM-A
Rechazo del propio cuerpo	IM*-A	
Desconfianza y rencor hacia adult@s	IM-A	
Conductas antisociales	IM*-A	

Legenda: I : INFANCIA IM : INFANCIA MEDIA (6-11AÑOS) A : ADOLESCENCIA

Fig: 2. Fuente: elaboración propia

7 EL MALTRATADOR, ALGUNOS ASPECTOS A TENER EN CONSIDERACIÓN

“El hombre violento no se distingue de “la normalidad masculina” general. Puede ser simpático, seductor, atractivo y “caballeresco”, con actitudes de ciudadano modelo. Eso le permite camuflarse y pasar inadvertido en el mundo exterior a su familia, tener doctorados universitarios, ser funcionario del Estado, docente, psicólogo, actor, juez, empresario, obrero, político, deportista, desocupado, médico, cocinero o científico” (Graciela Ferreira, 1998).

7.1 Características del maltratador

Como Graciela Ferreira refiere en el párrafo anterior, el hombre maltratador no es alguien, en la mayoría de los casos, diferente socialmente al resto de los hombres. Sin embargo, sí se puede apreciar en todos ellos pensamientos-creencias irracionales que los delatan. Son hombres que tienen totalmente asumido e incorporado en su sistema de creencias personales, los roles sexistas estereotipados. Perciben su masculinidad, en función de sentir superioridad sobre la mujer, y ello conlleva utilizar cualquier tipo de estrategias manipulativas y violentas para sentir que dominan, subordinan, controlan y poseen el poder sobre la mujer.

Otras características a destacar serían:

- Machistas, inseguros y con baja autoestima.
- Se aprecian discrepancias entre sus comportamientos en público y en privado, presentando una imagen amistosa y de preocupación por lo/as demás; mientras que su esposa, puede aparentar alterada, lo que ayuda a que el esposo pueda tener más credibilidad que la mujer ante la/os demás.
- Pueden manifestarse como las víctimas ante la/os demás.
- Minimizan, justifican y niegan la violencia.
- Culpan a la mujer de la violencia ejercida contra ella.
- Culpan a la/os demás de todo lo que les ocurre “locus de control externo”.
- Utilizan conductas para controlar, además del maltrato físico, el abuso comprende una serie de conductas para la coerción, como: el abuso verbal, las amenazas, la manipulación psicológica, la coerción sexual y el control de los recursos económicos. Todo ello conlleva la disminución de la autoestima en la mujer, de su autonomía, y al aislamiento social de la víctima.
- Celosos y posesivos; vigilan a sus parejas, las siguen, interrogan a sus hija/os para saber sus actividades o las llaman por teléfono para controlarlas.
- Intolerante frente a la autonomía de la mujer y frente a cualquier resquicio de que se salga de lo establecido estereotipadamente.
- Manipulan a la/os hija/os, usándola/os como forma de acceso y

manipulación, especialmente en los casos de separación.

- Algunos maltratadores abusan de sustancias, alcohol y/o drogas, aunque esta no sea la causa de los abusos.

- A veces han sido víctimas de malos tratos en su niñez.

- Proceden de contextos familiares con roles sexistas estereotipados.

- Se presentan resistentes al cambio. La mayor parte de los maltratadores carecen de motivación interna para buscar asistencia o para cambiar su comportamiento, ya que no consideran tener problema alguno: "el problema es de la mujer que no se comporta como debería y él la tiene que domesticar".

7.2 Estrategias defensivas del maltratador

"Las estrategias defensivas utilizadas por el agresor consiguen un resultado excelente al trasladar la responsabilidad de la agresión a la víctima, provocando una doble victimización cuando afirma que miente, que está loca o que le provocó" (Álvarez, 2007).

Las principales estrategias defensivas que va a utilizar el maltratador son:

1. Olvido/negación: Asegurar que no recuerda, que no es consciente de lo que se le acusa. Negar abiertamente los ataques para restar credibilidad a la víctima.

2. Minimización: Quitar importancia al hecho, hasta conseguir distanciarse del daño causado, argumentando que éste no ha sido tan grave.

3. Desviación del problema: Achacar su comportamiento a la falta de trabajo, a sus problemas con el alcohol, etc. Con este mecanismo trasladan la responsabilidad a cuestiones ajenas a sí mismo.

4. Racionalización: Explica coherentemente conductas y hechos. Esta explicación y la motivación de las conductas son admitidas porque el entorno social valida esos comportamientos como legítimos.

5. Proyección: Atribuye a la víctima la responsabilidad de las conductas violentas.

8 RECOMENDACIONES PARA UNA ACTUACIÓN EFECTIVA CON MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Para atender de manera adecuada - efectiva a mujeres que han sufrido violencia de género es necesario considerar una serie de aspectos relacionados con:

- a) las condiciones generales de la entrevista a realizar,

- b) las habilidades como entrevistador/a,

- c) y las habilidades formales de la entrevista para poder obtener los contenidos necesarios para realizar un plan de actuación.

8.1 Condiciones generales de la entrevista

Teniendo en cuenta, las condiciones en las que se va a encontrar las víctimas: miedo, vergüenza, sentimientos de culpabilidad, dependencia emocional, anulación de personalidad, etc. El ambiente que debemos crear para que se encuentre bien acogida será:

1. UN AMBIENTE COPNFIDENCIAL - SEGURO: se le proporcionará un espacio privado y se le expresa verbalmente la confidencialidad de sus datos, evitando en todo momento emitir juicios sobre lo expuesto por la mujer. Con ello, favoreceremos el acercamiento a la víctima y se facilita la sensación por su parte de seguridad.
2. PEDIRLE PERMISO PARA ENTREVISTARLA, nunca iniciar la entrevista sin su autorización y disponibilidad para hacerla.
3. JUSTIFICARLE LA NECESIDAD DE PREGUNTAR, se le avisará a la víctima del tipo de información que se le va a requerir y las razones de hacerlo.

8.2 Habilidades del/a entrevistador/a

Para lograr un clima de confianza adecuado en los primeros contactos es necesario que el/a profesional desarrolle las siguientes habilidades durante la entrevista:

1. **COMPRESIÓN EMPÁTICA:** es la habilidad que tiene la persona de ponerse en el lugar de otra e intentar pensar y sentir de la misma forma que el/a afectada/o siente o piensa (Weiner, 1975). El resultado de utilizar esta habilidad en la víctima es percibir una mayor seguridad, aceptación, acompañamiento, apoyo y sobre todo y tan necesario; sentirse escuchada y entendida.
2. **ESCUCHA ACTIVA:** es el proceso por el que se invita a la víctima a que extraiga experiencias pasadas al presente. Implica una actitud del entrevistador/a de demostraciones de comprensión e interés por lo que le ha sucedido.

En ningún momento se debe *presuponer lo que va a decir, igualmente no se recomienda actitudes y comentarios paternalistas, ni confrontar a la víctima, y sobre todo, no se juzgará*, se debe aceptar el relato sin poner en duda su veracidad, ya que si la víctima percibe incredulidad, puede comenzar a minimizar los hechos y predisponerse a rechazar o desistir de su intento de pedir ayuda.

8.3 Habilidades formales de la entrevista:

1. No imponer un ritmo estricto si fuese posible. Saber esperar a que la víctima se aclare y ordene la información que facilita, especialmente la relacionada con la falta de justificación de la violencia a la que está siendo sometida ella y sus hija/os.
2. Ser flexible y paciente. Parar a descansar, si se detectara la necesidad, calmarse o incluso realizar otra actividad; ayudaría a la entrevistada a exponer su situación. Otra opción sería que escribiera sobre el tema que tiene dificultades para expresarse.

3. Hábil en el manejo del silencio, así se le permitirá a la víctima expresar todo lo que necesite. Si la persona se encuentra bloqueada puede hacerse alguna pregunta o repetir alguna de las ideas previas para ayudarle a continuar. No es recomendable utilizar frases hechas o hablar de otros temas para rellenar el silencio.

4. Facilitar la expresión emocional de la mujer víctima de violencia de género pero sin permitir el descontrol. Para ello, es necesario crear un clima que proporcione la expresión de pensamientos, emociones y sensaciones, sin miedo a la crítica. No ocurre nada si la entrevistada rompe a llorar, manifiesta conductas de ira y expresa agresividad verbal y gritos, siempre y cuando se reorienta a la calma. Es necesario que el/a profesional mantenga y exprese sosiego y serenidad:

-tono de voz tranquilo y sereno

-manifestarse como un elemento de autoridad (no amiga/os) no hostil, por el contrario acogedor/a y comprensivo/o de lo que está sufriendo, pero con la habilidad de modelar el comportamiento de la entrevistada, ya que la persona alterada controla sus comportamientos/sentimientos por la forma que reaccionan lo/as otro/as.

5. Ayudarle a recordar momentos difíciles y cómo afrontó los mismos: buscar con ella que proporcione más información para encontrar los recursos positivos a su alrededor y en ella misma, en los que no había pensado. No se debe dar nuestra propia solución. Por ejemplo: tener fortaleza para poder llevarlo todo ella sola (hija/os – escuela - médicos, problemas domésticos, economía de la casa - buscar soluciones, trabajo exterior y en casa, salvaguardar la seguridad de sus hija/os, llevar la carga emocional ella sola, etc.).

6. La actitud corporal de e/la entrevistador/a debe ser facilitadora de la comunicación:

- Orientado/a a la entrevistada, con el cuerpo hacia delante y de frente.

- Actitud de comprensión y contacto visual.

- Manifestar signos de atención: asentimientos o miradas, no hacer otra cosa a la vez que se entrevista. Es recomendable no rehuir el contacto físico, aunque sí ser prudente, ya que un contacto a destiempo o prematuro puede generar rechazo, especialmente en personas deprimidas (invasión de su espacio vital).

9 RECURSOS PARA LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO

- *CENTROS PROVINCIALES DEL IAM.*
- *CENTROS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN A LA MUJER. (CMIM).*
- *PUNTOS DE INFORMACIÓN A LA MUJER (PIM).*
- *SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS.*

- TELÉFONO ATENCIÓN 24 HORAS: 900200999/016.
- TELÉFONO ASESORAMIENTO JURÍDICO: 900-200-999.
- ASESORAMIENTO JURÍDICO ON-LINE: WEB DEL IAM.
- ATENCIÓN INTEGRAL Y ACOGIDA: POR MEDIO DEL 900-200-999 Ó ATRAVÉS CENTROS PROVINCIALES DEL IAM.
- SERVICIO DE ASISTENCIA LEGAL PARA MUJERES QUE NO PERCIBEN LA PENSIÓN DE ALIMENTOS Y/O COMPENSATORIA , ATRAVÉS CENTROS PROVINCIALES DEL IAM.
- SERVICIO DE ASISTENCIA LEGAL PARA CASOS GRAVES DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ATRAVÉS CENTROS PROVINCIALES DEL IAM.
- SERVICIO DE APOYO LEGAL PARA MUJERES INMIGRANTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ATRAVÉS CENTROS PROVINCIALES DEL IAM.
- SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA Y PSICOLÓGICA A MUJERES VÍCTIMAS DE AGESIONES SEXUALES, ATRAVÉS CENTROS PROVINCIALES DEL IAM.
- ATENCIÓN PSICOLÓGICA GRUPAL A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PROVINCIAL Y MUNICIPAL, ATRAVÉS CENTROS PROVINCIALES DEL IAM.
- ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA MENORES (6-12 AÑOS) AMUVI.
- ATENCIÓN PARA VÍCTIMA DE AGRESIONES SEXUALES: AMUVI.
- PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y REINSERCCIÓN EN EMPLEO.
- PROGRAMAS DE AYUDAS ECONÓMICAS: RAI.
- ATENCIÓN ESPECIALIZADA DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD: ÁREA MUJER....



10 BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Álvarez, A. (1999): Manual de ayuda para mujeres maltratadas. Rivas-Vaciamadrid : Concejalía de Mujer. Madrid.
- Álvarez Álvarez, A. (2007): Guía para mujeres en situación de violencia de género. Edita: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Sevilla.
- Barberá E. y Martínez Benlloch I. (2004): Psicología y Género, Pearson Educación, S.A., Madrid.
- Bonino Méndez, L. (2003): Obstáculos a la comprensión y a las intervenciones sobre la violencia (masculina) contra las mujeres en la pareja.
- Bonino Méndez, L. (2005): La violencia masculina en la pareja. Texto publicado en "Cárcel de amor", editado por el Museo Nacional de Arte Reina Sofia.
- Castelló Blasco, J. (2005): Dependencia emocional: características y tratamiento. Alianza Editorial, S.A., Madrid.

- Donald, G., Dutton y Golant S.K. (1997): El golpeador: Un perfil psicológico, Ediciones Paidós Ibérica S.A., Barcelona.
- Echeburúa, E. (2005): Superar un trauma: el tratamiento de las víctimas de sucesos violentos, Ediciones Pirámide S.A., Madrid.
- Echeburúa, E., Amor, P.J. y Fernández-Montalvo, J. (2002): Vivir sin violencia, Ediciones Pirámide S.A., Madrid.
- Echeburúa, E., Corral P. (1998): Manual de violencia familiar, Siglo XXI de España, S.A., Madrid
- Finkelhor, D. y Sanmartín, J. (1999): Violencia contra niños. Editorial Ariel, Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia; Pp: 147-171.
- Gil Hambrona, A., (2008): Historia de la violencia contra las mujeres: misoginia y conflicto matrimonial en España. Ediciones Cátedra (Grupo Anaya S.A.) Madrid.
- Hirigoyen, M-F. (1999): El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Ediciones Paidós, S.A. Barcelona.
- Hirigoyen, M-F. (2006): Mujeres maltratadas: los mecanismos de la violencia en la pareja. Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona.
- Labrador, F.J., Rincón, P.P., De Luis, P. y Fernández-Velasco, R. (2005): Mujeres Víctimas de violencia doméstica: programa de actuación., Ediciones Pirámide, Madrid.
- Matud, M^ª. P., Padilla, V. y Gutiérrez, A. B. (2005): Mujeres maltratadas por su pareja. Minerva Ediciones S.L., Madrid.
- Mellody, P., Millar A.W. y Miller J.K. (1994): La codependencia. Ediciones Paidós, S.A. Barcelona.
- Patró Hernández, R. y Limiñana Gras, R.M. (2005): Víctimas de Violencia Familiar, Consecuencias Psicológicas en Hijos de Mujeres Maltratadas. Anales de Psicología.
- Paz Rodríguez, J.I. (2006-2007): Material del Curso de Experta Universitaria en Políticas Públicas desde la perspectiva de Género. Sección Violencia de Género. Universidad de Sevilla. Sevilla
- Pedreira Massa, J.L. (2003): La infancia en la familia con violencia: factores de riesgo y contenidos psicopatológicos. psiquiatria.com.
- Roperi, E. (2006): Padres víctimas, hijos maltratadores. Espasa Calpe S.A. Madrid.
- Sanmartín, J. (2005): Violencia contra los niños .Editorial Ariel, S.A. Barcelona.
- Sepúlveda García de la Torre, A. (2006): Revista "Cuaderno Médico Forense, 12, Enero-Abril, pp. 43-44.
- Sotomayor Morales, E. (2000): La violencia contra las mujeres, IAM, Sevilla.
- UNICEF (2006): Venid closed doors. The impact of domestic violence on children. Editorial Unicef. Nueva York/Londres.
- Witkin, G. (1995): El Estrés de La Mujer, Grijalbo Mondadori S. A., Barcelona,



VIII. Lenguaje y comunicación no sexista

Elaborado por: M^º José Sánchez-Apellániz García

VIII. Lenguaje y comunicación no sexista

1 LENGUAJE NO SEXISTA

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo, que puede contribuir a destacar el papel preponderante de un sexo con respecto a otro, o a ocultar la presencia o contribución de uno de los dos sexos con relación al tema del que se habla. El sexismo no está en la lengua en sí misma sino en los usos que hacemos de ella y es reflejo de la cultura en la que tradicionalmente ha primado el papel del varón con respecto a la mujer. “La utilización de un lenguaje no-sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones” (Parlamento Europeo, 2008). Numerosos Decálogos y normas proponen alternativas para evitar el lenguaje sexista en las comunicaciones externas e internas y específicamente en los medios de comunicación. En la bibliografía se pueden consultar algunos de ellos.

En el castellano, como en otras lenguas, el uso del masculino es genérico mientras que el uso del femenino es restrictivo, por lo que nos resulta muy habitual utilizar de forma exclusiva uno de los dos géneros, el masculino, para referirse a ambos, excluyendo al otro. A nadie le resulta extraño referirse a un conjunto de personas que vive en un país como “los ciudadanos” de ese país, cuando en realidad nos estamos refiriendo a personas de ambos sexos. Esta característica del castellano contribuye a invisibilizar la presencia de las mujeres. Lo que no se nombra, no existe.

Hay varias formas de utilizar el lenguaje de forma discriminatoria, de las que a menudo ni siquiera somos conscientes. Además de los sustantivos genéricos, solemos usar el **artículo masculino** acompañando a un sustantivo de género común: “el profesional”. Otras veces utilizamos **pronombres verbales** del género masculino para referirnos a ambos géneros: “nosotros queremos”, o nos referimos a colectivos de hombres y mujeres con la expresión “**todos**”: “todos necesitamos”.

Además, contribuimos a extender la cultura de la desigualdad haciendo referencia a estereotipos que no añaden información relevante o refuerzan los tópicos sexistas, por ejemplo cuando de forma habitual se hace referencia en los medios de comunicación a la vestimenta de las mujeres que ejercen la política, pero nunca a la de sus colegas masculinos.

Los recursos para evitar el sexismo en el lenguaje pueden ser de tres tipos, en función del objetivo que pretendamos: obtener un lenguaje neutro o común, destacar ambos géneros o evitar tópicos sexistas.

Para obtener un lenguaje neutro

Las recomendaciones específicas del Parlamento Europeo añaden otras posibilidades utilizando las formas verbales:

- Utilización del imperativo:

Ejemplo: «El candidato debe enviar su currículum a la dirección indicada»

Propuesta: «Envíe su currículum a la dirección indicada»

- Utilización de la forma pasiva:

Ejemplo: «El solicitante debe presentar el formulario antes del día 15»

Propuesta: «El formulario debe ser presentado antes del día 15»

- Utilización de estructuras con «se» (impersonal o pasiva refleja)

Ejemplo: «El juez dictará sentencia»

Propuesta: «Se dictará sentencia judicial»

- Utilización de formas no personales del verbo:

Ejemplo: «Es necesario que el usuario preste atención»

Propuesta: «Es necesario prestar atención»

(Este recurso debe utilizarse con precaución en textos jurídicos)

Además, podemos usar otros términos para expresar lo mismo recurriendo a la riqueza léxica del castellano

Ejemplo: algunos pensadores ilustres

Propuesta: algunas mentes ilustres

Para destacar ambos géneros

- Uso de dobles formas.

Ante la inexistencia o imposibilidad estilística de usar genéricos, hay que citar ambos géneros en artículos y sustantivos: las trabajadoras y los trabajadores, o sólo en los artículos: los y las profesionales.

Podemos decidir qué género va primero para favorecer la inclusión de ambos y expresar sin ambigüedades el colectivo al que nos referimos: mis amigas y amigos, si soy mujer, puede hacer más expresiva la realidad del conjunto de mis amistades. También por deferencia, como cuando una persona se dirige a su audiencia saludando “señoras y señores”.

- Uso de las barras o la arroba.

Aunque su uso se ha hecho habitual es un recurso que hay que evitar, porque entorpece innecesariamente la comprensión del texto. Es mejor utilizar los genéricos.

Director/a--- Dirección; Secretario/a--- Secretaría; Jefe/a --- Jefatura

El uso de la arroba (@) en términos de doble género es un recurso informal por lo que debe limitarse al lenguaje informal.

Evitar tópicos sexistas

El lenguaje sexista se evidencia sobre todo en el uso de tópicos sexistas, por ejemplo cuando aludimos a la indumentaria, el estado civil o la apariencia física de una mujer, no siendo relevante para la información que transmitimos:

“la atractiva empresaria dio cuenta del balance de resultados”

También cuando aún haciendo referencia a términos femeninos cometemos la incoherencia de utilizar el género masculino:

“Las empresas no aprovechan el crédito estatal como se esperaba. Prefieren aguardar resultados para estar seguros de su liquidez”.

Otra muestra de lenguaje sexista es el uso asimétrico de masculino y femenino, La asimetría es el ejemplo más claro de lenguaje no incluyente: “los musulmanes” y “las mujeres musulmanas”.

Para evitar esta asimetría, se recomienda incluir la presencia social de las mujeres, sus aportaciones y sus necesidades en los contenidos de la publicidad y de los medios de comunicación y resaltar las mismas cualidades y tratar con el mismo respeto a la mujer y al hombre. En la representación pública de las mujeres es conveniente reflejar la diversidad de funciones, roles y papeles que cumplen las mujeres y los hombres dentro de la sociedad, la incorporación de la mujer al mundo laboral, al deporte, a la ciencia y a la política. No destacar en la mujer su aspecto físico o su estética ni representar a la mujer sólo en sus papeles tradicionales como ama de casa, madre y esposa.

La Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros de la Junta de Andalucía contiene reglas de uso de lenguaje no-sexista y recomienda que se apliquen varias reglas básicas para comprobar que se cumple lo ordenado en las anteriores normas:

Regla de la inversión

Consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado primero es sexista, debiendo en consecuencia ser cambiado.

Evitar el uso del masculino genérico

El texto propone seis alternativas a este uso, asumiendo su uso únicamente cuando no sea posible la utilización de alguna de estas estrategias:

1. Utilización de sustantivos genéricos o colectivos, que permiten eliminar la ambigüedad sin afectar a la legibilidad o estética del texto, por ejemplo alumnado, ciudadanía, funcionariado, descendencia, profesorado, familia.

2. Utilización de perífrasis.

Ejemplo: los interesados

Propuesta: las personas interesadas

3. Omisión de las referencias directas al sujeto. Eliminar la referencia al sexo de la persona implicada sin que ello afecte al mensaje, es decir, sin que provoque ambigüedad. Ofrece varias posibilidades:

- Utilización de la forma impersonal se:

Ejemplo: Los beneficiarios

Propuesta: Se beneficiarán de las becas

- Utilización de infinitivos y gerundios:

Ejemplo: los candidatos optaran a una sola plaza

Propuesta: Se permite optar a una sola plaza

4. Omisión o sustitución de pronombres y artículos. Los determinantes a menudo agregan la marca de género. Si se puede omitir dicho determinante, podemos obtener un lenguaje neutro. Las posibilidades son varias:

- Omitir el artículo o el pronombre

Ejemplo: Fui con unos colegas profesionales

Propuesta: Fui con colegas profesionales

Ejemplo: Nosotros valoramos este esfuerzo

Propuesta: Valoramos el esfuerzo

- Usar el pronombre "quien" o "cual"

Ejemplo: Los que piensan que

Propuesta: Quienes piensan que

Ejemplo: Diferentes a nosotros

Propuesta: Diferentes a cada cual

- Sustituir por un determinante sin marca de género

5. Utilización de construcciones metonímicas. Esta figura retórica permite reformular las frases, de manera que se alude al cargo, profesión, oficio, titulación, etc., y no a la persona que lo ostenta.

Ejemplos: director, secretario, jefe, vocal, presidente

Propuestas: Dirección, Secretaría, Jefatura, Vocalía, Presidencia

6. Utilización de aposiciones explicativas. Las aposiciones explicativas son fórmulas lingüísticas que permiten aclarar el significado de la palabra a la que se refiere, eliminando cualquier posible ambigüedad en caso de que este fuera un masculino genérico: participación de jóvenes, de uno y otro sexo, en la vida social.

Otras normas se dirigen a evitar el uso sexista en el lenguaje administrativo de la Junta de Andalucía debiendo el funcionariado aplicar estas medidas en todos en los documentos públicos. Las Órdenes de 24 de noviembre de 1992 y de 19 de febrero de 1993 y la Instrucción de 16 de marzo de 2005, antes citada, dictan las estrategias para evitar el uso discriminatorio del lenguaje en el ámbito administrativo.

En resumen, señalan que el lenguaje utilizado en las disposiciones y textos administrativos no contendrá discriminación alguna por motivo de sexo y detallan las normas que se observarán en la redacción de documentos:

A. Documentos cerrados o propios de la Administración. La mención de

puestos y cargos administrativos ocupados por mujeres, así como la designación de la condición, carácter o calidad en la que los sujetos de sexo femenino intervienen en el procedimiento administrativo, se hará utilizando el género femenino.

B. Documentos abiertos. La mención de puestos y cargos, así como la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen en el procedimiento administrativo, se formulará en femenino y masculino conjuntamente. Tratándose de un colectivo se utilizará la denominación que corresponde al mismo, si fuera posible.

Las ofertas de empleo, relación de puestos de trabajo, convocatorias de concursos y oposiciones, de becas y ayudas y cualquier cuestión relativa a la Función Pública así como la publicidad que de ellas se realice, tienen que ser redactadas de tal forma que hombres y mujeres se encuentren reflejados sin ambigüedad. Esto incluye las campañas de información y difusión de la Acción Institucional de la Junta de Andalucía, en especial las que se refieran a formación y/o trabajo.

2 PUBLICIDAD Y DESIGUALDAD

Numerosos organismos internacionales han llamado la atención sobre relieve la imagen estereotipada de mujeres y hombres en los medios de comunicación y se ha recordado a los Gobiernos su obligación de modificar esta situación. En la Declaración de Atenas de 3 de noviembre de 1992, en la Conferencia de la mujer de Pekín de 1995, o en la Conferencia de la Unión Interparlamentaria en Nueva Delhi (1997) se invitó a los medios a que adopten una nueva óptica sobre la mujer (Balaguer, 2008).

La Ley de Televisión Sin Fronteras (Directiva del Consejo de 3 de octubre de 1989) incorporada a nuestro ordenamiento por la Ley 22/1999, de 7 de junio, así como la Directiva 2006/114/CE regula la prohibición de la publicidad subliminal y encubierta, y la publicidad discriminatoria. La Resolución 1557/ 2007, de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, sobre la imagen de las mujeres en la publicidad, propone medidas de control de la actividad publicitaria en relación con el respeto a la dignidad y el cuerpo de la mujer.

En España, además de los preceptos constitucionales que obligan a los poderes públicos a eliminar los obstáculos para el cumplimiento de la igualdad real, la Ley 34/1988, General de Publicidad define la publicidad ilícita y la subliminal. Es publicidad ilícita: la engañosa, la desleal, la subliminal y la que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores o derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en lo que se refiere a la infancia, la juventud y la mujer. Publicidad subliminal se considera aquella que mediante técnicas de producción de estímulos de intensidades fronterizas con los umbrales de los sentidos pueda actuar sobre el público destinatario sin ser conscientemente percibida. Ilícita es la publicidad sexista, que considera la representación de:

- La mujer y/o el hombre como objeto sexual.
- El cuerpo de la mujer/el hombre como reclamo publicitario.
- La mujer como víctima o el hombre como agresor.
- Las mujeres como seres subordinados a los hombres.
- Las labores domésticas y el cuidado como roles exclusivos de las mujeres.
- Los hombres como únicos representantes del género humano.
- Las representaciones de mujeres sólo por su físico y su estética.

La novedad fundamental de esta ley en relación con el Estatuto anterior (Balaguer, 2008) es el establecimiento de un procedimiento judicial para dirimir las controversias derivadas de la actividad publicitaria.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, entiende además como publicidad ilícita “los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien en su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica integral contra la violencia de género”. En este caso, podrán solicitar del anunciante su cesación y rectificación la Delegación Espacial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, El Instituto de la Mujer o su equivalente en el ámbito autonómico, las asociaciones legalmente constituidas que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer y no incluyan como asociados a personas jurídicas con ánimo de lucro y los titulares de un derecho o interés legítimo.

Varias normas autonómicas prevén la tutela de la dignidad de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad como un paso más para la igualdad del hombre y la mujer, prohibiendo la realización y difusión de contenidos y anuncios publicitarios que justifiquen o inciten a la violencia de género, o en los que se contengan implícitamente mensajes misóginos o que atenten contra la dignidad de las mujeres.

La Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su Art. 58, obliga a los medios de comunicación social cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de Andalucía, a promover la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulsar la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas. También dice que los medios de comunicación social adoptarán mediante autorregulación códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. La Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 4/99, sobre actividad publicitaria de la Administración pública andaluza, en su art. 4, dice que la actividad publicitaria de la administración pública andaluza

deberá desarrollarse con respeto a los principios de igualdad y defensa de la dignidad de la persona, con especial atención a la imagen de la mujer y a la no discriminación por razón de sexo.

3 SEXISMO EN LAS IMÁGENES

Como señala Pilar Aguilar Carrasco (2004) la imagen no se limita a reflejar lo que somos, también nos configura. La imagen configura una representación ideológica y simbólica del mundo dada su capacidad de movilizar aspectos afectivos de los que a menudo no somos conscientes. Por ello, el análisis que hagamos de nuestras comunicaciones para evitar transmitir estereotipos sexistas debe ampliarse a las imágenes y los sonidos, ante los que el espectador, seducido por un falso reflejo de la realidad, está inerte para desentrañar mensajes inadecuados. Como refleja Aguilar, en frase de Michel Tournier: "Quien tiene la llave del signo se libera de la prisión de la imagen".

Aguilar propone varios pasos en el análisis del lenguaje audiovisual:

- Proponer un **objetivo del análisis** estudiando cómo un mismo hecho puede estar tratado de manera diferente según el mensaje que se nos quiera transmitir. Para ello hay que reflexionar sobre lo que se ha seleccionado como significativo y qué se ha desechado como no significativo; qué escenarios, personajes y actuaciones aparecen y cómo se ha tratado esa información previamente seleccionada. Es decir cómo se organiza y estructura el discurso, cómo se ordenan los datos y los acontecimientos y el grado de verosimilitud tiene lo que se nos muestra comparado con la realidad que conocemos.

- Una vez desentrañada esa "trama", hay que cuestionarse sobre los procesos de identificación primaria y secundaria que provoca el discurso propuesto, ya que estos procesos psicológicos condicionan "nuestro modo de percibir el relato que se nos cuenta puesto que actúan sobre nuestro distanciamiento y nuestra emotividad. Gracias a la identificación las ficciones pueden llevarnos a establecer lazos simbióticos y afectivos con situaciones y personajes que, racionalmente, incluso detestaríamos. En la ficción audiovisual en general y el cine en especial, los mecanismos de identificación, proyección, empatía son, quizá, mucho más fuertes que en otras artes" (Aguilar, 2004: 55-56).

La identificación primaria se refiere a la identificación con la mirada de la cámara, la percepción "como si fuera real" de la realidad que se nos muestra, que no es más que una simplificación focalizada de una situación verosímil: *"la ficción audiovisual crea un mundo donde todo nos aparece justificado, coherente y real. Un mundo que tiene una gran analogía con el que nos rodea pero, al mismo tiempo, suele ser mucho más intenso, atractivo y apasionante"*. *"La composición de la imagen, la puesta en escena, el encuadre móvil, primeros planos, estructuras de contraplanos, planos subjetivos, iluminación, el montaje, etc. Todo ello sirve para anular el despego*

de los espectadores, provocar su identificación y suspender su incredulidad” (Aguilar, 2004, p:55).

La identificación secundaria se refiere a nuestra relación emotiva con los personajes, por lo que hay que reflexionar sobre cómo se construye un personaje positivo o negativo y los recursos que utiliza el lenguaje audiovisual para conmovernos o para unirnos afectivamente a algún personaje. Un elemento básico para la identificación con el personaje es la concordancia de nuestra mirada con la suya: “vemos” con sus ojos, por lo que nos identificamos con su visión del mundo. Su mirada se convierte en la nuestra y asumimos su interpretación de la realidad. Otro elemento crucial es la jerarquía que el personaje ocupa en la escena, su prelación en el conjunto de los personajes. La planificación en picado o contrapicado, la escala de planos que se presenta da poder y relevancia a un personaje o lo quita. Igualmente, la presentación íntegra de la imagen del personaje le confiere un poder que le restaría la fragmentación de su cuerpo. Es significativo resaltar la tradicional relevancia que se otorga en publicidad al cuerpo fragmentado de la mujer- ojos, senos, glúteos- frente a la imagen completa del varón, cosificando a la primera frente al segundo.

Aguilar recuerda que *“contrariamente a lo que se piensa, la identificación no es un efecto de la simpatía. El proceso es justamente al contrario. Como decía Freud, la simpatía nace de la identificación; es pues el efecto y no la causa”*. (Aguilar, 2004, p:57). Así mismo, propone una completa plantilla de análisis del lenguaje audiovisual, que la autora aplica al cine, pero puede ser aplicada a cualquier lenguaje audiovisual.

Plantilla de análisis

1.- Componentes del plano

- 1.1. La duración.
- 1.2. Situación del plano dentro de la película. Paso de un plano a otro.
- 1.3. Fijeza o movimiento de la cámara o del objetivo. Relación movimiento cámara/movimiento personajes.
- 1.4. Escala. Lugar de la cámara con relación al objeto filmado.
- 1.5. Encuadre y la angulación: Lugar de la cámara, tipo de objetivo ángulo de la toma, organización del espacio y de los objetos filmados en el campo.
- 1.6. Composición: Elementos básicos de la imagen; el punto; la línea; puntos fuertes; Sección Áurea; relación figura-fondo; continuidad; proximidad; semejanza; Contraste. Proporciones y colocación de los personajes y de los principales elementos.

1.7. El decorado (forma parte de la composición pero lo cito especialmente para destacarlo): sus principales características. Disposición de espacio.

1.8. Profundidad del campo.

1.9. El campo, el contracampo y el fuera campo. Importancia de cada uno.

1.10. Definición de la imagen

1.10.1. Color o blanco y negro. Tonalidades dominantes (colores alegres, opacos, calientes o fríos, tonalidad uniforme o variada, etc.)

1.10.2. La luz. Grado y tipo de luminosidad (día/noche, escena de tonos sombríos o claros, luz suave o contrastada, profundidad de campo, etc.)

2.- Descripción y análisis del sonido. Relación entre sonidos e imágenes

2.1. Componentes sonoros de la escena o secuencia: palabras, ruidos, músicas, silencio. Papel de cada uno de los componentes.

2.2. Los tres tipos de relaciones entre sonido e imagen: sonido in; sonido fuera campo; sonido off.

2.3. Relación sonido/imagen: redundancia, complementariedad, contraste.

3.- Secuencias

3.1. Escenas y secuencias: cómo se delimitan y se estructuran unas con otras.

3.2. Tipos de secuencias. Estructura interna de la secuencia o escena

3.2.1. Siguiendo parámetros fílmicos: Escena o secuencia en tiempo real. Secuencia ordinaria; elipsis; continuidad cronológica. Secuencia lineal, alternada, en paralelo, en episodios, en llave.

3.2.2. Siguiendo parámetros de escenario: Interior/exterior. Día/noche, Íntimas/colectivas, Tensión/inacción, Visuales/ dialogadas, De un personaje/ de dos, etc.

3.3. Perfiles secuenciales. Dependen de las siguientes variables:

3.3.1. Cantidad y duración de las secuencias.

3.3.2. Encadenamiento de las secuencias: Rápido-Lento; cut/por figura de demarcación (fundidos, encadenamiento musical o sonoro, etc.); marcado o no cronológicamente; motivado o no lógicamente; continuo o discontinuo.

3.3.3. Ritmo inter e intrasecencial: Rápido/lento; continuo/discontinuo, duro/blando

4.- El montaje

4.1. Situación del plano en el montaje, en el conjunto del film: ¿Dónde?, ¿En qué momento?, ¿Entre qué y qué?, etc.

4.1. Situación del plano en el montaje, en el conjunto del film: ¿Dónde?, ¿En qué momento?, ¿Entre qué y qué?, etc.

4.2. Funciones del montaje: tipos de montaje: narrativo, descriptivo, expresivo. Raccord.

4.3. Ideologías del montaje.

5.- Elementos narratológicos

5.1. La historia, la trama, el tema.

5.2. Qué se ha seleccionado como significativo (lo cual implica qué se ha desechado como insignificante).

5.3. La narración. Las relaciones entre el tiempo diegético y el tiempo representado: orden y duración temporales.

5.4. Los personajes: para qué sirven, cuál es su función. Dónde aparecen, cuándo y haciendo qué.

5.5. Focalización. El narrador.

5.5.1. Focalización mental.

5.5.2. Focalización auditiva.

5.5.3. Focalización visual.

5.5.4. Focalización audiovisual.

5.6. Punto de vista y punto de escucha.

5.6.1. Punto de vista estrictamente visual: ¿Desde dónde vemos lo que vemos?, ¿Desde dónde está tomada la imagen?, ¿Dónde está situada la cámara?

5.6.2. Punto de vista en el sentido narrativo: ¿Quién cuenta la historia?, ¿Desde qué punto de vista está contada?, ¿Es un punto de vista localizable?

5.6.3. Punto de vista ideológico: ¿Cuál es el punto de vista, la opinión, la mirada de la película sobre los personajes, sobre la historia contada?, ¿Cómo se manifiesta?

5.6.4. El punto de escucha plantea el mismo tipo de problemas: ¿Desde dónde escuchamos?, ¿Hay disociación entre el punto de vista y el punto escucha?, ¿Quién escucha?, ¿El público espectador y los personajes oyen lo mismo?

5.6.5. Saber del espectador y de la espectadora y saber de los personajes.

5.7. El cierre

6. La identificación

- 6.1. La teoría psicoanalítica de la identificación: narcisismo y voyeurismo
- 6.2. La identificación primaria y secundaria
- 6.2. Identificación entre la mirada de la cámara y la de los personajes
(Aguilar, 2004, pp:59-60)

4 SEXISMO EN LA WEB

Las características de los lenguajes audiovisual y textual se mezclan en los contenidos web, por lo que el análisis del eventual lenguaje sexista habrá que ser realizado en ambos planos. A ello se añade una característica propia del lenguaje web, el hipertexto, que remite al usuario a multitud de nuevas páginas, documentos y enlaces de texto, video y audio, a su vez representativas de la visión del mundo que se propone. Y decimos usuario, y no receptor como en los lenguajes textual y audiovisual, porque a diferencia de éstos la web permite la re-construcción activa, inmediata del discurso y su difusión libre. El receptor re-construye en su mente el mensaje, el usuario lo hace público. *“Las webs nunca serán un texto cerrado ni siquiera en su aspecto formal, por lo que las posibilidades de lectura se multiplican también en este sentido”* (t-incluye.org: 13)

Las características que definen el lenguaje web de acuerdo con el Estudio sobre Lenguaje y Contenido sexista en la Web (T.incluye, 2008), son las siguientes:

- No es lineal.
- Su lectura es próxima al escaneado.
- Se ha concebido para ser mostrado.
- Es interactivo y relacional.
- Está sujeto a actualización constante.
- Relevancia de la función apelativa.

Vamos a definir las siguiendo el mismo estudio:

No es lineal, puesto que a los elementos textuales más tradicionales se añaden otros como imágenes fijas y en movimiento, audio, etc., que no necesariamente están relacionados con el contenido del texto que nos interesa (enlaces patrocinados, puntos de menú sobre otros temas, publicidad...).

Las personas rara vez leen las páginas web “palabra a palabra”, sino que **escanean** la página prestando atención a determinadas palabras o frases, mirando las imágenes o los gráficos o escuchando las partes de audio. De este modo, se obtiene una percepción superficial.

El texto está concebido **para mostrar** unos determinados elementos o

productos que se recibirán rápidamente con un golpe de vista. Esto da una mayor carga significativa a los contenidos visuales.

El texto admite tantas lecturas e interpretaciones como personas se aproximen a la página web, ya que su carácter **interactivo y relacional** ofrece múltiples recorridos por la información contenida en el sitio web, en función de los intereses de quienes naveguen en él, a través de los enlaces y los hipervínculos

El texto de una página web es importante por su capacidad para conducirnos a otros elementos que albergan más información que la mostrada inicialmente. En este sentido, otro de los aspectos a tener en cuenta es la **constante actualización** del texto web, que hace que los elementos que lo conforman sean cambiantes.

La **función apelativa**, una de las dos funciones canónicas del lenguaje establecidas por Jakobson, está centrada en el receptor o receptora del mensaje y pretende provocar una reacción en quien lo recibe (T.incluye, 2008).

Por tanto, el análisis de una web desde el punto de vista de género, deberá considerar texto, imágenes y sonidos e hipervínculos. La metodología de análisis debe incluir siguiendo las pautas marcadas en los estudios de T.incluye (2008) y Traverso, Román y Rodríguez (2009):

- **Elementos del lenguaje textual:**

General: analizando tanto el contenido como la frecuencia de todos aquellos textos incluidos en las páginas web similares a cualquier otra producción textual transmitida por otro medio y también los textos alternativos a las imágenes. En particular debemos prestar atención a:

Manifestaciones de sexismo: 1) Uso del masculino como genérico; 2) aparición de un sexo sistemáticamente en primer lugar; 3) mención de los cargos de poder y responsabilidad en masculino; 4) uso de términos no simétricos para referirse a mujeres y a hombres; 5) uso no simétrico en las fórmulas de tratamiento; 6) reproducción de estereotipos sexistas en la atribución de roles y responsabilidades; 7) reproducción de estereotipos sexistas en cuanto a la atribución de cualidades masculinas y femeninas; y 8) reproducción de estereotipos sexistas al situar a las mujeres en una relación de subordinación o dependencia o complemento respecto a los hombres (Traverso, Román y Rodríguez, 2009).

Uso de fórmulas neutras para evitar el sexismo en los textos: 1) uso de palabras neutras o genéricos inclusivos; 2) omisión o sustitución del sujeto; 3) alternación del orden de prelación; 4) uso de perífrasis; 5) uso de construcciones metonímicas; 6) desdoblamientos y repeticiones en masculino y en femenino; 7) uso del género gramatical correspondiente a la persona de referencia. (Traverso, Román y Rodríguez, 2009). Hay que señalar a este respecto que no es adecuado utilizar la arroba por cuestiones de accesibilidad web, ya que, por defecto, un lector de pantallas leería la arroba al final de la palabra. Ejemplo: Ciudadan@s = Ciudadanarrobas

Específico: analizando la frecuencia y destinatarios del lenguaje apelativo, es decir, el que se dirige de forma directa a la persona receptora (por ejemplo, para saludar, invitar a visitar una página o a utilizar un área personal) y los Términos que hacen referencia al campo semántico generado por el uso de las TIC (por ejemplo, internauta, cibernauta, u otros) (T.incluye, 2008).

- **Elementos no textuales**

Es preciso analizar en las imágenes, contenidos audiovisuales y sus textos alternativos los siguientes ítems:

Manifestaciones de sexismo: 1) desproporción de mujeres y hombres en las imágenes; 2) aparición de hombres y mujeres en el mismo plano; 3) no desarrollan actividades del mismo nivel de importancia, responsabilidad o poder; 5) los hombres se configuran como los principales protagonistas de las imágenes de prestigio; 6) comentarios sexistas a pie de foto; 7) sobregeneralización (inclusión de los femenino en lo masculino hasta el punto de invisibilizar a las mujeres); 8) sobreespecificación: se presentan como propias de un sexo (ya sea masculino o femenino) determinadas actitudes o intereses que son de ambos sexos; 9) se reproducen roles tradicionales del hombre y de la mujer; 10) las mujeres son representadas normalmente en espacios cerrados o en interiores; 11) acentuación de caracteres sexuales en la representación de mujeres y hombres (Traverso, Román y Rodríguez, 2009).

Uso de fórmulas para evitar el sexismo en las imágenes: 1) utilización de imágenes con una proporción equilibrada de hombres y mujeres; 2) utilización en la misma medida imágenes de mujeres en puestos de responsabilidad y prestigio; 3) incorporación de las mujeres en grupos de trabajo; 4) representación de las mujeres en imágenes de liderazgo; 5) ruptura de estereotipos al mostrar a las mujeres en actividades y contextos tradicionalmente masculinizados y viceversa; 6) no resaltan rasgos físicos estereotipados (Traverso, Román y Rodríguez, 2009).

- **Enlaces e hipervínculos**

Dada la especificidad del lenguaje web, los hipertextos a los que se remite no son en ningún modo casuales y pueden proporcionar mucha información acerca de la política de género de la empresa o la persona que mantiene esa página. No sólo porque en las páginas y/o documentos de cualquier tipo a que se remite puedan contener manifestaciones de sexismo, sino también por la prelación que se da a las políticas de género, por ejemplo, los enlaces a contenidos de género desde la página de inicio, la visibilización de las mujeres o de temas relacionados con igualdad de oportunidades o el número de "saltos", o clics, necesarios para acceder a los contenidos y/o páginas de organismos de igualdad (T.incluye, 2008).



5 BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Carrasco, Pilar (2004): *Materiales didácticos para la coeducación ¿Somos las mujeres de cine? Prácticas de análisis fílmico. Construyendo contigo la igualdad.* Consejería de la Presidencia. Instituto Asturiano de la Mujer.
- Balaguer, María Luisa (2008): *Género y regulación de la publicidad en el ordenamiento jurídico.* Revista Latina de Comunicación Social, 63. Páginas 382 a 391. La Laguna (Tenerife) Universidad de La Laguna.
- Informe sobre el lenguaje no sexista (2008): Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad. Parlamento Europeo.
- López Ave, Adriana (2007): *Guía de prácticas no discriminatorias para evitar un uso sexista del lenguaje.* Publicación digital de la Delegación de la Mujer. Ayuntamiento de Sevilla.
- Lledó Cunill, Eulalia (2001): *Recomendaciones para la redacción de un discurso académico libre de sexismo y de androcentrismo.* Akademischer Diskurs in der Europäischen Union.
- Lledó Cunill, Eulalia (2008): *Guía de lenguaje en el ámbito educativo.* Emakunde / Instituto Vasco de la mujer. Vitoria.
- Menéndez Menéndez, M^a Isabel (2006): *Lenguaje administrativo no sexista.* Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla.
- Paoli, Breda (2005): *Recomendaciones Para un uso no Sexista del lenguaje.* Unidad de Coordinación de las Actividades relativas a la Mujer (UNESCO) París.
- Proyecto Web con Género. T-incluye.org (2008):
 - Estudio sobre Lenguaje y Contenido sexista en la Web. Proyecto de Fundación CTIC.
 - Recopilatorio de Recursos web sobre lenguaje no sexista Web con Genero - Plan Avanza Igualdad / Fundación CTIC.
- Román, Mariano (2008): *Protocolo de intervención desde la televisión en materia de igualdad entre mujeres y hombres.* Instituto Oficial de Radio y Televisión Española. Madrid
- Traverso Cortés, Joaquín, Román Onsaló, Marisa y Jiménez Rodrigo, M^a Luisa (2009): *Sensibilidad de Género en las páginas Web de las Universidades Públicas Andaluzas.* I^o Congreso Universitario Andaluz "Investigación y Género". Junio. Sevilla.

IX. Indicadores de igualdad de género

Elaborado por: Marisa Román Onsalo, M^º Luisa Jiménez Rodrigo

IX. Indicadores de igualdad de género

1 QUÉ SON LOS INDICADORES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Los indicadores son medidas de aspectos concretos de la realidad social y son frecuentemente utilizados para valorar el progreso de la sociedad hacia determinadas metas u objetivos sociales, como pueden ser la calidad de vida, la calidad en el empleo o el desarrollo económico. Por este motivo los indicadores constituyen un importante aspecto del diseño de las políticas públicas y también de la evaluación de programas y planes de intervención. En el ámbito de la igualdad de género, los indicadores constituyen una herramienta básica para la medición del cambio social de las relaciones de género y estimar en qué grado una sociedad se acerca o se aleja de la meta de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los indicadores de igualdad de género se caracterizan por señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo, mostrando la situación relativa de mujeres y hombres y midiendo los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos del tiempo y del espacio (Dávila, 2004). Son medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado. Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad. Proporcionan, pues, información observable de la desigualdad y evidencian el cambio/la persistencia de las desigualdades observadas.

2 PARA QUÉ SIRVEN LOS INDICADORES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Las principales funciones y uso de los indicadores de igualdad de género son:

1. Describir la situación y la posición relativa de las mujeres con relación a los hombres.
2. Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas.
3. Indicar los cambios / tendencias de evolución en:

- a. La situación y posición de las mujeres con relación a los hombres
- b. Las desigualdades de género y sus causas

Si la desigualdad no se mide, no se percibe como problema social y no se ve la necesidad de intervenir sobre ella. Si no se interviene sobre las desigualdades, éstas tienden a reproducirse. Ello es especialmente importante en el caso de realidades/ problemas sociales, como el de las desigualdades de género, que muestran fuertes resistencias a cambio. Cuanto más y mejor conozcamos el contexto sobre el que se interviene, y sus condicionantes, mejor podremos ajustar nuestras intervenciones (planes, programas, servicios, actuaciones, etc.) a las demandas/intereses de la población beneficiaria (hombres y mujeres).

Los indicadores de género nos proporcionan información esencial sobre la realidad social y los factores que contribuyen a explicar los fenómenos que observamos en ella.

- Dan información sobre el punto de partida diferencial de mujeres y hombres.
- Visibilizan las desigualdades.
- Permiten establecer relaciones entre las situaciones observadas y los factores de desigualdad.
- Permiten observar cambios en la presencia, participación, poder, recursos, etc. de mujeres y hombres antes y después de la intervención social.

3 CUÁNDO SE UTILIZAN LOS INDICADORES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Los indicadores de género son importantes para todo el ciclo de la planificación de políticas públicas y de planes, programas y acciones de igualdad. No obstante, son especialmente relevantes en dos de sus fases: el diagnóstico y la evaluación.

En el diagnóstico, permiten responder a las siguientes cuestiones: ¿Se observan desigualdades en la situación y posición de mujeres y hombres? ¿Qué factores pueden explicar estas desigualdades?

Si en la identificación del problema (desempleo, falta de capacitación, degradación urbana, etc.) no partimos de la constancia de que muchos de los intereses, obstáculos y oportunidades son diferentes para mujeres y hombres, nos encontraremos con importantes consecuencias de la ausencia de enfoque de género en la concepción del diagnóstico, tales como contar con un diagnóstico desenfocado, excesivamente general, que no refleja particularidades cruciales de mujeres y hombres, a tener en cuenta en el momento de la planificación; o bien con un diagnóstico ajustado a un colectivo-tipo, presentando una imagen distorsionada de todos los demás posibles colectivos o invisibilizándolos y con ellos los posibles problemas y actuaciones posteriores (Álvarez , 2007) .

Y en la evaluación, facilitan conocer si las intervenciones (planes, programas, acciones) han contribuido a equilibrar las oportunidades y resultados de mujeres y hombres en este ámbito.

4 INDICADORES SEGÚN TIPO DE INFORMACIÓN Y METODOLOGÍA DE OBTENCIÓN

(Rotondo, Emma y Vela, Gloria (2004): Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe. Documentos de trabajo. Perú.)

(Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (1998): Por qué y cómo utilizar indicadores de género: Manual para proyectos. Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. Santiago de Chile.)

Los indicadores de género miden los cambios relacionados con género que sufre la sociedad a través del tiempo, pudiendo ser, según el tipo de información que ofrecen, cuantitativos, cualitativos y mixtos (Rotondo y Vela, 2004; Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, 1998):

a) Los indicadores cuantitativos son mediciones numéricas de cambio, siendo sus principales características las siguientes:

- Expresan cantidad (cuánto/as) y frecuencia.
- Las unidades de medida son el número y el porcentaje.
- Los principales métodos e instrumentos utilizados para verificarlos son los censos, las encuestas, las entrevistas estructuradas, los modelos matemáticos y los modelos econométricos.

Estos indicadores se obtienen a través de encuestas, registros estadísticos y administrativos y censos. Los datos son habitualmente interpretados usando métodos estadísticos para identificar las "brechas de género" (por ejemplo, la diferencia entre mujeres y hombres en el acceso a su primer empleo) y posibles relaciones causales entre variables (el impacto de los ingresos del hogar en la salud de los niños y niñas).

b) Los indicadores cualitativos proporcionan información sobre percepciones, creencias, actitudes y sentimientos de mujeres y de hombres en cuanto a las modificaciones en las relaciones sociales, en la autoridad o en una situación. Estos indicadores pueden ser obtenidos a partir de técnicas de investigación cualitativas como las entrevistas en profundidad y grupos de discusión; pero, a menudo, son cuantificados mediante ítems en cuestionarios de opinión y escalas de actitudes. Por ejemplo, el número de mujeres, en la región de ejecución de un proyecto, que considera que su situación ha mejorado puede constituir el aspecto numérico de un indicador cualitativo. Son particularmente útiles para comprender el punto de vista, los intereses y las prioridades de los actores objeto de estudio. Sus principales características son las siguientes:

- Expresan cualidades, características o fenómenos intangibles. Se refieren a percepciones, prácticas, opiniones, habilidades o hechos.

- Describen, entre otras cosas, la situación y condiciones de vida de las personas; las relaciones de poder y desigualdad; los cambios en la sensación, satisfacción y comprensión de las personas sobre algún hecho.

- Para su formulación se requiere, por lo general, la definición de escalas.

c) Los indicadores mixtos son aquellos que permiten verificar cambios cualitativos y, al mismo tiempo, determinar en cuántos individuos, organizaciones o instancias se presentan esos cambios. Para obtenerlos e interpretarlos se utilizan metodologías combinadas para triangular sus resultados.

Cuadro 1. Indicadores de igualdad de género según el tipo de información que proporcionan y metodología de obtención

Tipos de indicadores	Información	Metodología	Ejemplos
<i>Indicadores cuantitativos</i>	Mediciones numéricas del cambio	Encuestas Censos Registros estadísticos	<ul style="list-style-type: none"> ●Número de mujeres que asiste a un centro de orientación prenatal. ●Porcentaje de mujeres miembros de organizaciones de productores en relación con el número de miembros hombres, por tipo de organización. ●Porcentaje de mujeres, por tipo de organización, que forman parte de las directivas.
<i>Indicadores cualitativos</i>	Opiniones, creencias, actitudes, sentimientos	Entrevistas Grupos de discusión Encuestas de opinión Escalas de actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ●Grado de capacidad de las mujeres para gestionar recursos, expresado en la siguiente escala: <ul style="list-style-type: none"> i) hacen trámites legales relativos a su actividad; ii) elaboran planes estratégicos y operativos para sus organizaciones; iii) elaboran y presentan proyectos ante entidades públicas y privadas. ●Nivel de consolidación de grupos comunitarios y redes de la sociedad civil para la vigilancia de los derechos de la mujer, expresado en la siguiente escala: <ul style="list-style-type: none"> i) realizan movilizaciones; ii) hacen propuestas; iii) establecen instancias de vigilancia/control social.

Indicadores mixtos	Permiten verificar cambios cualitativos y, al mismo tiempo, determinar en cuántos individuos, organizaciones o instancias se presentan esos cambios.	Mixta	<ul style="list-style-type: none"> ● Porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres según nivel de autoestima: <ul style="list-style-type: none"> i) expresan sentirse incapaces de agruparse y solucionar sus problemas; ii) se organizan y discuten con otras personas las soluciones a sus problemas; iii) proponen alternativas de solución; iv) manifiestan sentirse capaces de asumir cargos directivos; v) expresan sentirse capaces de asumir la representación de su organización en el ámbito externo. ● Porcentaje de microempresas gestionadas por mujeres y de microempresas gestionadas por hombres, según grado de sensibilización ambiental, en términos de: <ul style="list-style-type: none"> i) expresan conocer que su proceso productivo puede afectar el medio ambiente; ii) identifican los efectos que su proceso productivo causa en el medio ambiente; iii) manifiestan interés por conocer tecnologías «limpias» para su actividad productiva; iv) manifiestan interés por aplicar tecnologías «limpias» en su proceso productivo; v) solicitan asesoría para la conversión de su proceso productivo en un proceso ambientalmente sostenible.
--------------------	--	-------	---

Como todas las herramientas de evaluación, los indicadores tienen sus límites. Por ejemplo, un indicador puede indicar cuántas personas participaron en un proyecto, pero dará poca información sobre la naturaleza, grado y efectos de su participación. Para comprender estos últimos aspectos, será necesario recurrir al análisis cualitativo. Los indicadores cuantitativos y cualitativos son señales; en sí mismos sólo pueden lograr un cierto grado de análisis. Cuando se trabaja con indicadores, generalmente es necesario proceder a un análisis cualitativo más profundo que permita explicar los orígenes de una situación dada. El análisis cualitativo se utiliza para comprender los procesos sociales, por qué y cómo ha aparecido la situación que los indicadores permiten medir, y cómo esta situación puede ser modificada en el futuro. Los indicadores cuantitativos y cualitativos dirán en qué medida un proyecto ha sido un éxito o un fracaso. El análisis cualitativo permitirá saber por qué ha obtenido tal resultado, y dirá si ese resultado es bueno o malo. Es generalmente necesario para determinar los elementos que han permitido lograr los resultados obtenidos.

Otro tipo de indicadores importantes para los proyectos y programas de

género son los indicadores de participación, que se basan en el principio de que mujeres y hombres deben ser agentes de su propio desarrollo, contribuir en la toma de decisión sobre qué tipo de indicadores deben ser usados y participar activamente en las investigaciones donde están presentes (Moser, 2007). Mediante metodologías participativas se pueden obtener este tipo de datos, como por ejemplo, mediante talleres y grupos de trabajo conjunto con el equipo investigador.

5 INDICADORES BÁSICOS DE GÉNERO: INDICES Y SISTEMAS DE INDICADORES

El análisis de indicadores y datos estadísticos con perspectiva de género requiere, en primer lugar y de forma ineludible, disponer de toda la información desagregada por sexo (y si es posible, por otras variables relevantes al género o que expresen la diversidad de situaciones y experiencias de mujeres y de hombres). En los casos donde interese conocer la situación concreta de las mujeres o de los hombres pueden establecerse indicadores específicos para cada sexo.

Pero también pueden utilizarse medidas específicas y relacionales que sintetizan los aspectos más relevantes desde el punto de vista de la igualdad de género. Estos son los cuatro indicadores más usados en el análisis desde la perspectiva de género (Dávila, 2004):

- Índice de concentración
- Índice de distribución
- Brechas de género
- Índice de Feminización

Cuadro 2. Medidas sintéticas y relacionales de la igualdad de género

<p>Índice de concentración ¿Cómo se define?</p> <p>% con relación a su grupo sexual, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado)</p>	<p>¿Cómo se calcula?</p> <p>Dividiendo: -nº de mujeres en una categoría / el total de mujeres -nº hombres en una en una categoría / el total de hombres</p>	<p>¿Cómo se interpreta?</p> <p>(+) Da información Intra-sexo: es útil para ver distribución de cada sexo entre las categorías de una variable. (-) No informa sobre la relación entre sexos.</p>
<p>Índice de distribución ¿Cómo se define?</p> <p>% de un sexo con relación al otro (inter-género)</p>	<p>¿Cómo se calcula?</p> <p>Dividiendo: -nº de mujeres en una categoría / el total de esa categoría -nº de hombres en una categoría / el total de esa categoría</p>	<p>¿Cómo se interpreta?</p> <p>(+) Da información Intersexo: Útil para ver las diferencias entre los sexos en una categoría (relaciones de género). (-) No aporta información sobre la distribución global.</p>

<p>Brecha de género ¿Cómo se define?</p> <p>Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable</p>	<p>¿Cómo se calcula?</p> <p>-Tasa Femenina – Tasa Masculina</p>	<p>¿Cómo se interpreta?</p> <p>-“La diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a... es de puntos porcentuales” -Magnitud: Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad -Signo: Valores “negativos” indican que la diferencia es a favor de los hombres</p>
<p>Índice de feminización ¿Cómo se define?</p> <p>Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable</p>	<p>¿Cómo se calcula?</p> <p>-Dividiendo nºmujeres/ nºhombres (*100)</p>	<p>¿Cómo se interpreta?</p> <p>“Por cada hombre hay x mujeres” -El 1 indicaría equidad -Valores por debajo de 1: infrarepresentación de las mujeres -Valores por encima de 1: feminización</p>

Frecuentemente, los indicadores forman parte de un sistema integrado y teóricamente coherente de indicadores que permitan aprehender los diferentes aspectos de la realidad que se pretende medir. La construcción de un buen sistema de indicadores de igualdad facilita no sólo la realización de mejores diagnósticos sino también la evaluación del impacto de las medidas de intervención que se puedan aplicar en dicho contexto. El procedimiento de elaboración de un sistema de indicadores de igualdad es el siguiente:

- 1) Definir el concepto de igualdad en el ámbito concreto de aplicación y en función de los objetivos del diagnóstico.
- 2) Determinar las dimensiones y subdimensiones del concepto definido previamente.
- 3) Seleccionar los indicadores adecuados para la medición de cada dimensión o subdimensión. Dependiendo de los casos, estos indicadores pueden estar disponibles en fuentes secundarias o han de ser creados y recogidos por las personas responsables del diagnóstico.

En los sistemas de indicadores, a través de la adecuada combinación y operacionalización de los indicadores intervinientes, pueden calcularse **índices sintéticos de igualdad de género**. Algunos de los más conocidos y utilizados en el ámbito internacional son:

- **Índice de Desarrollo relativo al Género** (Gender-related Development Index –GDI– del Programa de Naciones Unidas, PNUD): http://hdr.undp.org/en/statistics/indices/gdi_gem/

- **Medida de Empoderamiento de Género** (Gender Empowerment Measure –GEM– del PNUD): http://hdr.undp.org/en/statistics/indices/gdi_gem/
- **Índice de Brecha de Género** (Gender Gap Index, –GGI– del World Economic Forum): <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm>
- **Índice de Equidad de Género** (Gender Equity Index –GEI– de Social Watch): http://www.socialwatch.org/en/avancesyRetrocesos/IEG_2008/index.htm
- **Índice de Instituciones Sociales y Género** (Social Institutions and Gender Index –SIGI– de la OCDE): <http://genderindex.org/>

Cuadro 3. Principales índices sintéticos de igualdad de género, dimensiones e indicadores que los componen.

	Dimensiones	Indicadores
Índice de Desarrollo relativo al Género (PNUD)	Vida larga y saludable	-Esperanza de vida de mujeres y hombres.
	Formación	-Tasa de alfabetización de mujeres y hombres. -Tasa de escolarización de mujeres y hombres.
	Nivel de vida decente	-Nivel de ingresos de mujeres y hombres.
Medida de Empoderamiento de Género (PNUD)	Participación política y toma de decisiones	-Participación de mujeres y hombres en el parlamento.
	Participación económica y toma de decisiones	-Participación de mujeres y hombres con cargos de dirección y gobierno. -Participación de mujeres y hombres posiciones técnicas y profesionales.
	Poder sobre recursos económicos	-Ingresos estimados ganados por mujeres y hombres.
Índice de Brecha de Género (World Economic Forum)	Participación económica y oportunidades	-Ratio mujer/hombre: Participación en el mercado laboral. -Igualdad de salarios entre mujeres y hombres en trabajo similares (ratio mujer/hombre). -Ratio mujer/hombre: Ingresos estimados. -Ratio mujer/hombre: cargos directivos y de gobierno. -Ratio mujer/hombre: Puestos técnicos y profesionales.

Índice de Brecha de Género (World Economic Forum)	Logro educativo	-Ratio mujer/hombre: tasa de alfabetización. -Ratio mujer/hombre: tasa de matriculación en enseñanza primaria. -Ratio mujer/hombre: tasa de matriculación en enseñanza secundaria. -Ratio mujer/hombre: tasa de matriculación en enseñanza terciaria.
	Empoderamiento político	-Ratio mujer/hombre: puestos parlamentarios. -Ratio mujer/hombre: puestos ministeriales. -Ratio mujer/hombre: número de años en el gobierno de un estado (en los últimos 50 años).
	Salud y supervivencia	-Ratio mujer/hombre: esperanza de vida saludable. -Ratio mujer/hombre: esperanza de vida al nacer.
Gender Equity Index (Social Watch)	Empoderamiento	-% de mujeres en cargos técnicos. -% de mujeres en cargos de dirección y gobierno. -% de mujeres parlamentarias. -% de mujeres en cargos ministeriales.
	Actividad económica	-Brecha de ingresos. -Brecha de tasas de actividad.
	Educación	-Brecha en tasa de alfabetización. -Brecha en tasa de matriculación primaria. -Brecha en tasa de matriculación secundaria. -Brecha en tasa de matriculación terciaria.
Social Institutions and Gender Index (SIGI) (OCDE)	Familia	-Matrimonio temprano. -Poligamia. -Autoridad parental. -Herencia.
	Integridad física	-Violencia contra las mujeres. -Mutilación genital femenina.
	Preferencia de los hijos	-Mujeres "perdidas" (abortos y muertes prematuras de niñas)
	Libertades civiles	-Libertad de movimiento. -Libertad de vestido.

Social Institutions and Gender Index (SIGI) (OCDE)	Derechos de propiedad	-Acceso de las mujeres a la tierra. -Acceso de las mujeres a la propiedad. -Acceso de las mujeres al crédito.
--	-----------------------	---

6 RECURSOS SOBRE INDICADORES DE GÉNERO

Guías y apoyo bibliográfico

Álvarez, Paloma (2007). Pautas e indicadores desde la perspectiva de género para los estudios sobre el mercado laboral. Área de Mujer y Cooperación al Desarrollo del Ayuntamiento de Bilbao. Disponible en: http://www.bilbao.net/castella/mujer/publicaciones/pautas_indicadores/libro.pdf

Beck, Tony (1999): Using Gender-Sensitive Indicators. A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders. Londres: Commonwealth Secretariat. Disponible en: http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/%7BD30AA2D0-B43E-405A-B2F0-BD270BCEfBA3%7D_ugsi_ref.pdf

CEPAL (1999). Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del programa de acción regional para las mujeres de América latina y el Caribe, 1995-2001 y la plataforma de acción de Beijing. CEPAL. Naciones Unidas. Disponible en: <http://www2.uca.es/HEURESIS/documentos/indimujer.pdf>

IMSERSO, Universitat Autònoma de Barcelona - Associació Dones No Estàndars. 2002. Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad. Barcelona: Universidad de Barcelona. Disponible en: http://www.asoc-ies.org/docs/indindexo_muj_dis.pdf

Ruiz Cantero, María Teresa. Indicadores para medir los determinantes de las desigualdades en salud desde la perspectiva del análisis de género (Informe final del proyecto). Disponible en: http://internet.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/667.pdf

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), Statistical Division (2008): Developing Gender Statistics: A Practical Tool. Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians. Group of experts on gender statistics. Geneva, 6-8 october 2008. Disponible en: <http://www.unece.org/stats/documents/ece/ces/ge.30/2008/sp.1.e.pdf>

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), Statistical Division (2004): Draft Report on the Status of Official Statistics Related to Gender Equality in Western Europe and North America. En: UNECE Work Session on Gender Statistics. Geneva, 18-20 October 2004. Disponible en: <http://www.unece.org/stats/documents/2004/10/gender/wp.4.e.pdf>

UNIFEM (sin fecha). El género en la información estadística. Disponible en: http://www.antiviolenzadonna.it/menu_servizio/documenti/studi/id31A.pdf

Observatorios y sistemas de indicadores de género

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo: <http://www.undp.org/spanish/>

World Economic Forum: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm>

Base de datos de indicadores de género de la Organización Panamericana de la Salud: <http://www.paho.org/Spanish/DPM/GPP/GH/GenderDatabase.htm>

Social Watch - Igualdad de Género: http://www.socialwatch.org/es/avancesyRetroscesos/IEG_2008/index.htm

OCDE - Género: http://www.oecd.org/department/0,2688,en_2649_34541_1_1_1_1_1,00.html

Gender Index: <http://genderindex.org/>

Wikigender: http://www.wikigender.org/index.php/New_Home

Observatorio de Género de los Departamentos de Derecho Constitucional de las Universidades Carlos III y de la UNED: <http://turan.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/index.html>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género de la Comisión Europea: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_institute/index_en.html



7 BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (1996). Manual para proyectos: Por qué y cómo utilizar indicadores de género. Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. Traducido por el Servicio Nacional de la Mujer del Gobierno de Chile. Disponible en: <http://www.biblioteca.org.ar/LIBROS/manual.pdf>
- Álvarez Álvarez, Paloma (2007): Pautas e indicadores desde la perspectiva de género. Área de Mujer y Cooperación al Desarrollo del Ayuntamiento de Bilbao. Proyecto EQUAL LANERAKO BIDEAK.
- Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia (2001): Metodología de Igualdad de Género (IG): PAREKATUZ. Asociación Egiera, Elkartea y Parekatuz, Bizkaia.
- Dávila, Mónica (2004): Indicadores de género: Guía práctica. Unidad de Igualdad y Género. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en: <http://www.unidadgenero.com/documentos/99.pdf> [También está disponible un recurso didáctico en la web de la Unidad de Igualdad y Género: <http://www.unidadgenero.com/modulos/Indicadores/tipologias.html>]
- Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad didáctica en la Web. Indicadores de género. Disponible en web: <http://www.unidadgenero.com/participacion.cfm>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Universidad Autónoma de Barcelona y Associació Dones No Estándars (2002): Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad.
- Moser, Analise (2007): Gender and Indicators. Overview report. BRIDGE / United Nations Development Programme. Disponible en web: <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsORfinal.pdf>

- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (2007): I Informe Anual.
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (2009): II Informe Anual.
- Organización Panamericana de la Salud (2004): Indicadores básicos para el análisis de la equidad de género en salud. OPS: Unidad de Género, Etnia y Salud.
- Rotondo, Emma y Vela, Gloria (2004): Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe. Documentos de trabajo. Perú. Disponible en: <http://www.ifad.org/gender/pub/indicadores.pdf>
- Toharia, Luis (2008): Construcción de un Índice Agregado de Calidad del Mercado de Trabajo en las provincias andaluzas. UGT Andalucía.

Páginas Web:

- http://hdr.undp.org/en/statistics/indices/gdi_gem/
- <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm>
- http://www.socialwatch.org/en/avancesyRetroscesos/IEG_2008/index.htm
- <http://genderindex.org/>
- <http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf>

ANEXO I. INDICADORES DE GÉNERO POR MATERIAS

A) Indicadores de desigualdad en el mercado de trabajo

Fuente: Toharia, Luis (2008): Construcción de un Índice Agregado de Calidad del Mercado de Trabajo en las provincias andaluzas. UGT Andalucía. Índices de la calidad del mercado de trabajo relativos a las diferencias entre mujeres y varones p.15-17.

OCUPACIÓN - DESEMPLEO

Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación 15-64 años.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población total (50%) y el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 15-64 años.

Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación 15-64 años en equivalentes a tiempo completo.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población total (50%) y el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 15-64 años en equivalentes a tiempo completo.

Diferencia entre sexos en la tasa de ocupación de la población inmigrante.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población inmigrante de 15-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población inmigrante ocupada de esa edad.

Diferencia entre sexos en la tasa de paro 15-64 años.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 15-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada de 15-64 años.

Diferencia entre sexos en la tasa de paro juvenil (15-24 años).

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población de 15-24 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada de esa edad.

Diferencia entre sexos en la tasa de paro de larga duración.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población activa de 15-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población parada de esa edad que lleva más de un año en paro.

SALARIOS

Desigualdad salarial por sexo y por CNO; %.

Diferencia entre el salario bruto por hora de los varones y de las mujeres, como porcentaje de la media del salario bruto por hora de los varones (media por grandes grupos ocupacionales).

Desigualdad salarial por sexo; %.

Diferencia entre el salario bruto por hora de los varones y el de las mujeres, como porcentaje de la media del salario bruto por hora de los varones.

Diferencia entre sexos en los asalariados con bajos salarios.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada a tiempo completo y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada a tiempo completo con salario mensual bruto inferior al 60% de la media de los salarios mensuales brutos de los asalariados a tiempo completo

Diferencia entre sexos en el índice de dispersión salarial.

Diferencia entre el índice de dispersión del salario bruto por hora de los varones y el de las mujeres, como porcentaje del índice de dispersión de los varones.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

Diferencia entre sexos en la tasa de temporalidad.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con contrato temporal.

ROTACIÓN

Diferencia entre sexos en la tasa de rotación anual.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que lleva menos de un año en la empresa actual.

Diferencia entre sexos en la tasa de rotación trimestral.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que lleva menos de tres meses en la empresa actual.

JORNADA LABORAL

Diferencia entre sexos en la jornada laboral.

Diferencia entre la media del número de horas habitualmente trabajadas a la semana por los varones y las mujeres (asalariados a tiempo completo), como porcentaje de la media de los varones.

Diferencia entre sexos en la jornada continua.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con jornada continua.

Diferencia entre sexos en la jornada asocial.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población

asalariada que habitualmente tiene jornada asocial (trabajan el sábado, el domingo, de noche o a turnos).

Diferencia entre sexos en las horas extras.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que ha realizado horas extras (pagadas o no) la semana de referencia.

Diferencia entre sexos en los desplazamientos al trabajo.

Diferencia entre la duración media diaria de los trayectos de ida y vuelta al trabajo de los varones y las mujeres (ocupados de 15-64 años) en un día de trabajo habitual, como porcentaje de la media de los varones.

Diferencia entre sexos en el trabajo a tiempo parcial.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada que trabaja a tiempo parcial.

MATERNIDAD/PATERNIDAD

Diferencia entre sexos en el impacto de la maternidad/paternidad en la tasa de ocupación.

Diferencia de la diferencia entre sexos de la tasa de ocupación de la población de 25-44 años con hijos de 0 a 4 años y la diferencia entre sexos de la tasa de ocupación de resto de la población de esa edad.

TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO DOMÉSTICO

Diferencia entre sexos en el tiempo dedicado al trabajo doméstico.

Diferencia entre el tiempo diario medio dedicado al trabajo doméstico por las mujeres y los varones ocupados de 15-64 años en un día habitual, como porcentaje de la media de las mujeres.

FORMACIÓN CONTINUA

Diferencia entre sexos en la formación continua.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de 25-64 años y el porcentaje de mujeres con respecto a la población ocupada de esa edad en formación.

Diferencia entre sexos en el índice de sobrecualificación.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con nivel de estudios alto y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada con nivel de estudios alto y ocupación poco cualificada.

TRABAJO NO CUALIFICADO

Diferencia entre sexos en los puestos de trabajo no cualificados.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto

a la población asalariada y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada cuya ocupación pertenece al grupo 9 de la CNO-94.

VULNERABILIDAD DE INGRESOS

Diferencia entre sexos en la vulnerabilidad de ingresos.

Diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población total (50%) y el porcentaje de mujeres con respecto a la población en situación de vulnerabilidad de ingresos. Se considera población en situación de vulnerabilidad de ingresos la población cuyos ingresos personales están por debajo del umbral de la vulnerabilidad de ingresos, establecido en un 60% de la mediana nacional de los ingresos netos personales totales (después de transferencias), en el caso de las personas cuyos ingresos personales son mayores que 0. La población considerada está formada por todas las personas adultas (de 15 o más años).

B) Indicadores de violencia sobre la mujer

Fuente: Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Informe Anual.

- Víctimas mortales por violencia de género. N^º
- Denuncias por violencia de género. N^º
- Asuntos judiciales por violencia de género. N^º y %
- Servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género. N^º
- Servicio de Teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género. N^º
- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género: contratos bonificados y de sustitución. N^º
- Mujeres víctimas de violencia perceptoras de la Renta Activa de Inserción (RAI). N^º
- Perceptoras de la ayuda económica prevista en el artículo 27 de la Ley Integral. N^º
- Autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razones humanitarias de mujeres extranjeras víctimas de delitos de violencia familiar. N^º
- Percepción social de la violencia contra la mujer en España. La violencia contra la mujer como uno de los tres problemas principales. %

C) Indicadores de empoderamiento

Fuente: Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (1996).

C.1 Ejemplos de indicadores cuantitativos de empoderamiento.

EMPODERAMIENTO POLÍTICO (cambios a lo largo de un determinado período).

- El porcentaje de cargos en posesión de mujeres en los consejos locales y en los órganos de decisión.
- El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de decisión en el gobierno local.
- El porcentaje de mujeres en la administración pública local.

- El porcentaje de mujeres y hombres inscritos en el registro electoral, y el porcentaje de mujeres y hombres inscritos en este registro que hacen prevalecer su derecho a voto.

- El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de decisión en los sindicatos.
- El porcentaje de mujeres/hombres que son miembros de los sindicatos.
- El número de mujeres que participan en protestas públicas y en campañas políticas, en comparación con el número de hombres.

EMPODERAMIENTO SOCIAL (cambios a lo largo de un determinado período).

- El número de mujeres en instituciones locales (por ejemplo, asociaciones de mujeres, grupos de concienciación y grupos para generar ingresos, iglesias locales, asociaciones étnicas y grupos de afinidad) en relación a la población de la región de ejecución de un proyecto, y el número de mujeres en posiciones de poder al interior de las instituciones locales.

- La extensión de la capacitación de mujeres o la medida en la cual ellas participan en redes de ayuda, en comparación con los hombres.

- El control que ejercen las mujeres sobre las decisiones relativas a la fecundidad (por ejemplo, el número de hijos, el número de abortos).

- La movilidad de las mujeres dentro y fuera de su lugar de residencia, en comparación con los hombres.

C.2 Ejemplos de indicadores cualitativos de empoderamiento.

- ¿En qué medida las mujeres están al corriente de la política local e informadas sobre sus derechos jurídicos? ¿Las mujeres están más o menos bien informadas que los hombres? ¿Varía este nivel de información de acuerdo al grupo socioeconómico, a la edad o al grupo étnico? ¿Cambia esta situación con el tiempo?

- ¿Las mujeres y los hombres tienen la impresión de que las mujeres están teniendo más poder? ¿Por qué?

- ¿Las mujeres tienen la impresión de que se respetan más a sí mismas? ¿Por qué? ¿Cómo se relaciona esto con las percepciones de los hombres?

- ¿Las mujeres y los hombres tienen la impresión de haber adquirido una mayor autonomía económica? ¿Por qué?

- ¿Se observan cambios en la manera en que se toman las decisiones en la familia? ¿Cuál es el impacto percibido de estos cambios?

- ¿Las mujeres toman decisiones independientemente de los hombres en sus hogares? ¿Qué tipo de decisiones se toman en forma independiente?

D) Indicadores de equidad de género en salud (estado de salud)

Fuente: Organización Panamericana de la Salud. Indicadores básicos para el análisis de la equidad de género en salud.

ESPERANZA DE VIDA

- Esperanza de vida al nacer, por sexo

MORTALIDAD EVITABLE

Mortalidad evitable por inmunización

- Mortalidad en menores de 1 a 4 años de edad por causas de mortalidad evitables por inmunización, por sexo.

Mortalidad evitable por detección y tratamiento oportunos

- Razón de mortalidad materna.
- Mortalidad por neoplasias malignas del útero.
- Número de defunciones registradas de niñas y niños de 1 a 4 años de edad por enfermedad diarreica aguda (EDA).
 - Número de defunciones registradas de niñas y niños de 1 a 4 años de edad por infección respiratoria aguda (IRA).

Mortalidad evitable por la aplicación de un complejo de medidas

- Número de defunciones por SIDA, por sexo.
- Mortalidad por deficiencias nutricionales y anemias, por sexo.
- Mortalidad por lesiones e intoxicaciones de origen no intencional, por sexo.
- Mortalidad por lesiones autoinfligidas intencionalmente, por sexo.
- Mortalidad por homicidio y lesiones infligidas intencionalmente por otra persona, por sexo.

Otras causas de mortalidad evitable (en menor grado que las anteriores)

- Mortalidad por neoplasias malignas del pulmón, tráquea y bronquios, por sexo.
- Mortalidad por cirrosis y otras enfermedades crónicas del hígado, por sexo.
- Mortalidad por cáncer de mama de la mujer.
- Mortalidad por cáncer de próstata.
- Mortalidad por enfermedades hipertensivas, por sexo.
- Mortalidad por diabetes mellitus, por sexo.
- Mortalidad por enfermedades cerebrovasculares, por sexo.
- Mortalidad por enfermedades isquémicas del corazón, por sexo.

MORBILIDAD Y LESIONES EVITABLES

Nutrición

- Prevalencia de anemia en las mujeres en edad reproductiva.
- Prevalencia de malnutrición (medida por el índice de masa corporal) en las mujeres que han tenido uno o más hijos en el período comprendido entre los últimos 2 meses y los últimos 5 años.
 - Prevalencia de obesidad, por sexo.

Violencia intrafamiliar y abuso sexual

- Prevalencia de violencia intrafamiliar, por sexo.
- Tasa de demanda de atención por violencia intrafamiliar, por sexo.
- Incidencia de abuso sexual, por sexo.

Salud mental

- Prevalencia de depresión, por sexo.
- Mortalidad por lesiones autoinfligidas intencionalmente, por sexo.

COMPORTAMIENTOS DE RIESGO

- Prevalencia de tabaquismo, por sexo.
- Prevalencia del consumo de alcohol, por sexo.
- Prevalencia del consumo de drogas ilícitas, por sexo.

SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

- Porcentaje de mujeres en unión que usan anticonceptivos modernos.
- Tasa global de fecundidad.
- Tasa de fecundidad adolescente.
- Edad mediana de las madres al nacer el primer hijo.
- Porcentaje de nacimientos con alto riesgo reproductivo.
- Porcentaje de mujeres de 15 a 19 años de edad, que están embarazadas o han tenido por lo menos un hijo.
 - Porcentaje de mujeres de 35 a 49 años de edad, que están embarazadas o han tenido por lo menos un hijo.
 - Porcentaje de mujeres en unión que utilizan anticonceptivos por motivos de espaciamiento intergenésico.
- Porcentaje de mujeres que han tenido 4 o más partos.
- Incidencia registrada de VIH-SIDA, por sexo.
- Incidencia notificada de enfermedades de transmisión sexual, por sexo.
- Incidencia de neoplasias malignas de mama.
- Incidencia de neoplasias malignas del cuello de útero.

E) Indicadores de igualdad de género en la empresa

Fuente: Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia (2001): Metodología de Igualdad de Género (IG): PAREKATUZ. Asociación Egiera, Elkarte y Parekatuz, Bizkaia.

INDICADOR	UNIDAD	OBJETIVO
Unidad de género en la empresa	%	Determinar el grado de establecimiento por parte de la empresa de recursos concretos para la aplicación de medidas que permitan la consecución de la igualdad de género.
Horas de formación específica en IG	%	Determinar la evolución de la relevancia otorgada a la sensibilización e información en la empresa sobre IG, facilitando formación específica en la materia: género y relaciones laborales, selección no discriminatoria, usos igualitarios en la comunicación y la publicidad, etc.

Distribución de mujeres y hombres en la plantilla	%	Determinar la evolución de la distribución de mujeres y hombres en la plantilla.
Trabajadoras que son accionistas	%	Detectar la evolución del porcentaje de trabajadoras mujeres que son accionistas para analizar el fomento de la participación de la mujer en el capital.
Distribución de mujeres y hombres en la dirección	%	Determinar la evolución de la distribución de la Dirección en mujeres y hombres.
Distribución de mujeres y hombres en la representación sindical	%	Determinar la evolución de la distribución de la representación sindical en mujeres y hombres.

INDICADORES DE SELECCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL BASADO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

INDICADOR	UNIDAD	OBJETIVO
Contratación mujeres-hombres	%	Analizar la evolución de la creación de empleo de mujeres y hombres.
Contratos indefinidos de mujeres y hombres	%	Analizar la evolución de la calidad de los contratos de mujeres y hombres.
Externalización de la contratación mujeres-hombres	%	Determinar la evolución del grado de "externalización laboral" en relación a mujeres y hombres.
Contratación de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas	%	Determinar si en la plantilla de la empresa existen trabajadoras contratadas en puestos en los que se encuentran sub-representadas, es decir, puestos, profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
Selección no discriminatoria-Proceso de selección 1 del año en curso	%	Analizar los resultados para los procesos de selección de las personas candidatas en mujeres y hombres para observar si hay indicios de discriminación.
Selección no discriminatoria-Proceso de selección 2 del año en curso	%	Analizar los resultados para los procesos de selección de las personas candidatas en mujeres y hombres para observar si hay indicios de discriminación.
Selección no discriminatoria-Proceso de selección 3 del año en curso	%	Analizar los resultados para los procesos de selección de las personas candidatas en mujeres y hombres para observar si hay indicios de discriminación.
Horas de formación mujeres - hombres	%	Determinar la evolución del peso dedicado a la formación de mujeres y de hombres.

Gasto en formación mujeres - hombres	%	Determinar la evolución del gasto dedicado a la formación de mujeres y de hombres.
Rotación del equipo humano	%	Determinar la evolución de la continuidad y rotación de la plantilla con perspectiva de género e indirectamente el "clima laboral" y la estabilidad.
Promoción mujeres - hombres	%	Determinar la importancia que en la empresa se confiere a la promoción interna del equipo humano frente a la contratación externa con perspectiva de género.
Salarios medios mujeres – hombres	%	Determinar la evolución del porcentaje que representan los salarios de las trabajadoras mujeres respecto la de los trabajadores hombres, y así detectar si existen diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres.
Salarios medios mujeres – hombres categoría profesional 1	%	Determinar la evolución del porcentaje que representan los salarios de las mujeres respecto a los hombres dentro de cada categoría profesional, y así detectar si existen diferencias salariales para mismos niveles de responsabilidad entre mujeres y hombres.
Salarios medios mujeres – hombres categoría profesional 2	%	Determinar la evolución del porcentaje que representan los salarios de las mujeres respecto a los hombres dentro de cada categoría profesional, y así detectar si existen diferencias salariales para mismos niveles de responsabilidad entre mujeres y hombres.
Salarios medios mujeres – hombres categoría profesional 3	%	Determinar la evolución del porcentaje que representan los salarios de las mujeres respecto a los hombres dentro de cada categoría profesional, y así detectar si existen diferencias salariales para mismos niveles de responsabilidad entre mujeres y hombres.
Participación en el beneficio anual de mujeres - hombres	%	Determinar la evolución del porcentaje de los beneficios repartidos entre mujeres y hombres por mecanismos objetivos.

INDICADORES DE CLIMA Y SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INDICADOR	UNIDAD	OBJETIVO
Medidas de acción positiva	%	Determinar el peso otorgado a los programas de acción positiva tendentes a lograr una mayor participación de las mujeres en las estructuras empresariales y sindicales.

Participación de mujeres en la política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)	%	Determinar el grado de participación de las mujeres en la elaboración y desarrollo de la Política de PRL por parte de la Dirección, a través del número de mujeres y hombres con formación específica en PRL.
Horas de formación específica en PRL	%	Determinar en relación al género la evolución de la relevancia otorgada a la prevención de riesgos laborales por parte de la Dirección, a través del número de mujeres y hombres con formación específica en PRL.
Accidentabilidad laboral mujeres - hombres	%	Detectar la evolución del riesgo y la siniestralidad existente de mujeres y hombres en la empresa.
Casos de acoso sexual denunciados	%	Detectar la existencia de situaciones de acoso sexual para analizar si se facilita la resolución de los mismos con figuras concretas creadas con este fin (asesor/a, mediador/a confidencial).

INDICADORES DE CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES

INDICADOR	UNIDAD	OBJETIVO
Acceso a medidas de conciliación familiar	%	Detectar la evolución del grado de acceso a las medidas de conciliación que ofrece la empresa para mujeres y hombres.

INDICADORES DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN FUERA DE LA EMPRESA (SOCIEDAD Y MERCADO)

INDICADOR	UNIDAD	OBJETIVO
Creación local de empleo	%	Detectar la evolución de la creación local de empleo de mujeres y hombres.
Contratación de mujeres con discapacidad	%	Determinar la evolución de la representación en la empresa de mujeres y hombres.
Contratación de trabajadoras acogidas a contratos de inserción laboral	%	Determinar la evolución del porcentaje de contratación en la empresa de mujeres y hombres en riesgo de exclusión social.
Oferta de prácticas a personas becarias de la zona	%	Determinar la evolución de la implicación de la empresa con las instituciones educativas locales ofreciendo realizar prácticas a mujeres y hombres becarias/os de la zona.
Contratación de personas becarias de la zona	%	Detectar la evolución de la efectividad de la generación de empleo de mujeres y hombres a través de la implicación de la empresa con las instituciones educativas locales.

INDICADORES DE DESARROLLO SOSTENIBLE MEDIOAMBIENTAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INDICADOR	UNIDAD	OBJETIVO
Participación de las trabajadoras mujeres en la Política de Medio Ambiente	%	Determinar el grado de participación de las mujeres en la elaboración y desarrollo de las Políticas Medioambientales en la empresa para la inclusión en las mismas de la perspectiva de género.

F) Indicadores psicosociales de mujer y discapacidad

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Universidad Autónoma de Barcelona y Associació Dones No Estándars (2002): "Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad".

INDICADORES LABORALES DE MUJER CON DISCAPACIDAD

- Tasa de actividad
- Tasa de paro
- Tasa de paro de corta y larga duración (dos años mínimo)
- Porcentaje de población inactiva percibiendo pensión contributiva
- Porcentaje de población inactiva percibiendo pensión no contributiva
- Porcentaje de población inactiva percibiendo subsidio de paro
- Experiencia laboral en trabajo remunerado de la población en paro.
- Situación contractual que tuvo en el último empleo la población en paro
- Itinerarios de inserción laboral (red formal e informal)
- Tasa de empleo
- Población activa ocupada por sectores económicos
- Población activa ocupada por lugar de trabajo (autoempleo, centro ordinario, centro especial de trabajo)
- Duración de la jornada laboral
- Población activa con un trabajo a tiempo completo
- Población activa con un trabajo a tiempo parcial
- Categoría profesional
- Salario por categoría profesional
- % de puestos de trabajo generados ocupados por mujeres con discapacidades sobre los puestos de trabajo totales generados.

INDICADORES EDUCACIONALES DE MUJER CON DISCAPACIDAD

- Tasa de alfabetización
- Población con estudios primarios
- Población con estudios secundarios
- Población con estudios universitarios

- % de población que no terminó los estudios empezados

INDICADORES DEL ÁMBITO DOMÉSTICO

- Autonomía en la gestión del dinero
- Autonomía en la gestión del espacio
- Autonomía en el uso del tiempo
- Comunicación dentro del espacio doméstico
- Obstáculos en el uso y disposición del espacio dentro del hogar
- Obstáculos en la gestión del dinero
- Atribución de responsabilidades en el cuidado de la familia
- Valoración y satisfacción con la realización de las tareas domésticas
- Configuraciones familiares de las mujeres con discapacidades.
- Actitudes de las personas estándares hacia las necesidades / posibilidades de las mujeres con discapacidades de definir proyectos propios de familia
- Grado de satisfacción de las mujeres con discapacidades sobre sus configuraciones familiares
- Obstáculos percibidos para la realización de la configuración familiar deseada.

INDICADORES DEL ÁMBITO DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCESO A LA TOMA DE DECISIÓN EN EL ESPACIO PÚBLICO

- Grado de participación pública
 - Proporción de MCD sobre el total en listas de sindicatos
 - Proporción de MCD sobre el total en listas partidos políticos
 - Proporción de MCD sobre el total en comités de empresas
 - Proporción de MCD sobre el total en asociaciones de personas con discapacidad
- Grado de presencia en posiciones de poder público
 - Proporción de MCD que ocupan puestos de responsabilidad sobre el total de los cargos políticos (a qué se refiere con cargos políticos?)
 - Porcentaje de MCD con cargos electos en sindicatos
 - Porcentaje de MCD con cargos electos en partidos políticos
 - Porcentaje de MCD con cargos electos en ONGs
- Tiempo dedicado según tipo de actividades de ocio
- Relaciones sociales fuera del ámbito doméstico
- Participación de las MCD en las formas de representación de su situación

INDICADORES DEL ÁMBITO DE LAS IMÁGENES, PREJUICIOS Y REPRESENTACIÓN MEDIÁTICA DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDADES

- Prejuicios de personas estándares hacia MCD

- Prejuicios de mujeres con discapacidades hacia su imagen corporal
- Prejuicios de empresarios hacia MCD
- Actitud de empresarios hacia MCD
- Prejuicios de los agentes productores de significado: académicos y directivos medios de comunicación.
- Prejuicios de los agentes que actúan sobre las MCD: trabajadores sociales, altos cargos de Justicia, médicos

INDICADORES DEL ÁMBITO DEL CUERPO Y SEXUALIDAD

- Autonomía en el manejo de la sexualidad
- Riesgo de sufrir acoso sexual por parte de mujeres con discapacidades
- Accesibilidad a centros de planificación familiar
- Accesibilidad a información sexual en centros de planificación familiar y residencias para personas con discapacidades
- Preconcepciones y prejuicios de la sexualidad de las mujeres no estándar por parte de la población general.
- Actitudes del personal sanitario y de residencias hacia las necesidades y problemáticas sexuales de las mujeres con discapacidades
- Barreras percibidas por parte de las mujeres no estándar para su pleno desarrollo sexual.
- Prejuicios y actitudes del personal policial frente a denuncias de acoso y / o violencia sexual por parte de mujeres con discapacidades.

INDICADORES DEL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

- Tiempo dedicado según tipo de actividades de ocio (tiempo libre)
- Riesgo de sufrir acoso y / o violencia sexual
- Riesgo de sufrir violencia física y / o psíquica
- Relaciones sociales fuera del ámbito doméstico
- Participación de las mujeres con discapacidad en las formas de representación de su situación
- Auto-valoración (nivel de autoestima)
- Actuación en sus distintos roles sociales
- Prejuicios de personas estándares hacia las mujeres con discapacidad
- Prejuicios de mujeres con discapacidades hacia su imagen corporal
- Prejuicios de empresarios hacia mujeres con discapacidad
- Actitud de empresarios hacia mujeres con discapacidad
- Comunicación de episodios de violencia

X. El marco normativo para la igualdad

Elaborado por: M^º José Sánchez-Apellániz García

X. El marco normativo para la igualdad

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales en el desarrollo de la sociedad y en la legislación desde la Carta de Naciones Unidas, que es el primer tratado global que pidió la igualdad entre mujeres y hombres. Desde ese compromiso, que marcó el principio de un cambio histórico del discurso político, se dejó de considerar el disfrute por las mujeres de sus derechos como un asunto estrictamente privado, para ser objeto de discusión y defensa desde los Gobiernos y administraciones.

El principio de igualdad y no-discriminación por razón de sexo no aparece por tanto en el derecho internacional hasta en la segunda mitad del siglo XX. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra Mujeres (1981) considera que se incumple el principio de igualdad cuando se produce *“... cualquier distinción, exclusión o restricción hecha sobre la base del sexo que tiene como efecto u objetivo el perjuicio o la anulación del reconocimiento, el placer o el ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, en una base de igualdad de hombres y mujeres, de derechos humanos y libertades fundamentales en el político, económico, social, cultural, civil o cualquier otro campo”*.

El Comité contra la Eliminación de Discriminación contra Mujeres (CEDAW) fue creado en 1982 por el artículo 17 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones.

Las Naciones Unidas han sido particularmente combativas contra la discriminación. El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos. En ella se recoge el principio de igualdad y no-discriminación por razón de sexo, afirmando que *“toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo”*. Desde 1976 a 1985, la Década de Naciones Unidas para las Mujeres sirvió para promover y legitimar el movimiento internacional de mujer. Se hizo evidente que el desarrollo no era posible sin la participación plena e igualitaria de las mujeres. También se aceptó de forma generalizada que la igualdad y los derechos de la mujer, lejos de ser un asunto de interés sectorial, eran fundamentales para el bienestar de toda la sociedad. En 1979, la Asamblea general adoptó la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra Mujeres**, el tratado crucial para la efectiva aplicación de la igualdad entre y hombres, y que a menudo es descrita como una declaración de derechos internacional para mujeres. El tratado entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 y hasta ahora ha sido suscrita por los 139 Estados miembros de las Naciones Unidas.

Hasta cuatro conferencias globales de las Naciones Unidas han tratado la situación de la mujer. Las celebradas en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

La Plataforma de Acción de Beijing es el documento más completo producido por una conferencia de Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres, ya que incorpora lo logrado en conferencias y tratados anteriores, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Declaración de Viena. También reafirma las definiciones de la conferencia de El Cairo-1994 (incluyendo en el artículo 8.25 una recomendación a los Estados de revisar sus legislaciones punitivas) y se agrega un párrafo sobre los Derechos Humanos en general.

2 CONCEPTOS BÁSICOS

Igualdad formal e igualdad esencial o real

La obligación legal y moral de tratar de forma igual y no discriminatoria es un principio básico del ordenamiento jurídico. El derecho a ser tratados como iguales debe inspirar las acciones legislativas y las de las Administraciones. A esto se le denomina igualdad formal. La Constitución Española recoge este derecho en su artículo 14 ("Los españoles son iguales ante la ley...") a la vez que prohíbe la discriminación entre otras condiciones por el sexo ("... sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...")

Pero también es importante considerar que, como consecuencia de la situación discriminatoria sufrida por las mujeres a lo largo de la historia, es necesario tratar de forma "desigual a quienes son desiguales". A esto se le conoce como igualdad esencial o real y es el origen de lo que se conoce como Acciones positivas, que son las normas que pretenden superar el escalón o brecha de género que impide la igualdad real.

En el artículo 9.2 de la Constitución Española se señala 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".

A estos preceptos constitucionales hay que unir el cumplimiento de las normas internacionales, los Tratados y Convenios que España ha suscrito en esta materia, algunos de los cuales desarrollaremos más adelante. La cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades está en el artículo 10.2, de la Carta Magna española, la integración en el ordenamiento interno de los tratados internacionales publicados oficialmente en España en las previsiones del artículo 96 y las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales en el artículo 93.

Mainstreaming de género, o transversalidad

También hay que considerar que los resultados de la aplicación de las medidas legales no tienen un efecto igual sobre mujeres y hombres, dadas sus actuales desigualdades en la vida real. Esto obliga a la introducción del enfoque o la perspectiva de género, que permite contemplar factores correctores en las medidas legales o políticas para evitar que se siga manteniendo la desigualdad, e incidir en aquellos aspectos que garanticen la igualdad real.

Esta estrategia se denomina mainstreaming de género, o transversalidad, y en la práctica consiste en la adopción de medidas que introduzcan esos factores correctores por parte de organismos que no se dedican en exclusiva a las políticas de igualdad. Su aplicación supone que la Normativa legal que se elabore y apruebe debe tener una visión que intente introducir medidas compensatorias de la desigualdad de forma sistemática.

Discriminación directa

Es aquella situación en la que se encuentra una persona que ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable en razón de su sexo. Por tanto, es discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres por el hecho de ser mujeres, el que se produce con ocasión del embarazo o la maternidad, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o condicionar un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.

También consideramos discriminación directa toda orden de tratar desfavorablemente a una persona directamente en función de su sexo y cualquier trato adverso o efecto negativo, que sufra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Discriminación indirecta

Es la situación en que una orden, disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.

Acoso

Una de las peores situaciones discriminatorias es la que sufre una persona víctima de acoso. Sus relaciones laborales y personales y su propia estima y autoimagen quedan lesionadas, a veces de por vida. Una de las principales aportaciones de **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** es que tipifica estas prácticas, de manera que puedan ser legalmente punibles. La Ley distingue dos tipos de acoso:

Acoso sexual que, sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, es

cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo que es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Planes de Igualdad de Oportunidades

Uno de los instrumentos que utilizan los organismos públicos para luchar contra la discriminación y las desigualdades son los Planes de Igualdad de Oportunidades. En ellos se recogen medidas para conseguir unos objetivos de igualdad en un período de tiempo determinado que suele ser de varios años. En su desarrollo participan y colaboran diversos niveles gubernamentales así como organizaciones no gubernamentales y de participación ciudadana.

Acciones positivas

Las acciones positivas son medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de derecho respecto a los hombres. Son aplicables mientras subsistan esas situaciones de desigualdad, y han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las personas físicas y jurídicas privadas también pueden adoptar este tipo de medidas en los términos que establece la Ley. En concreto, el artículo 43 de la Ley Orgánica prevé su establecimiento mediante la negociación colectiva.

3 EL DERECHO COMUNITARIO

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario. La UE ha aplicado tanto acciones positivas específicas como la integración de la perspectiva de género.

Para ello, ha situado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como eje de una política horizontal que se resume en la estrategia de Mainstreaming de Género, recogida como objetivo en el Tratado de Ámsterdam (1997), en la Reforma de los Fondos Estructurales de 1999, en las medidas de los Programas Operativos 2000-06 y en el Marco Estratégico Nacional de Referencia para el nuevo período de programación 2007-2013.

La perspectiva europea sobre la igualdad se centra en la lucha contra la pobreza, el acceso a la educación y los servicios de salud, la participación en la economía y el proceso de toma de decisiones, y la equiparación de la defensa de los derechos de la mujer con la defensa de los derechos humanos.

La **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, en sus artículos 20 y 21, establece tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

El Tratado de Ámsterdam, 1997, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. A partir de su entrada en vigor en 1999, se convirtió en la nueva normativa legal de la Unión Europea.

3.1. Actuaciones de la UE a favor de la igualdad

La Unión Europea plantea el principio por el cual la igualdad entre mujeres y hombres («perspectiva de género») debe tomarse en consideración de manera sistemática en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, a partir de su concepción y de forma activa y visible. Las características básicas de sus actuaciones son la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias, el seguimiento continuado de las situaciones de desigualdad y la emisión de informes sobre la igualdad entre mujeres y hombres y sobre la igualdad de oportunidades. La concreción de estas políticas se ha hecho expresa en el Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades (2001-2006) y en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).

El Plan de trabajo de la UE (2006/2011) tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance, incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas. En el Plan de trabajo se han establecido seis áreas prioritarias de actuación:

1. La misma independencia económica para las mujeres y los hombres,
2. la conciliación de la vida privada y la actividad profesional,
3. la misma representación en la toma de decisiones,
4. la erradicación de todas las formas de violencia de género,
5. la eliminación de los estereotipos sexistas,
6. y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo

Las acciones clave propuestas son

- Revisar la legislación
- Sensibilización en la UE a través del Plan D de democracia, diálogo y debate, y el portal «Tu Europa»
- Mejores estadísticas y más investigación
- Una red de mujeres de la UE en los puestos de responsabilidad económica

y política, y una red de organismos de la UE responsables de la igualdad de género. Ambas trabajarán en estrecha cooperación con las ONG y los interlocutores sociales.

Aspectos financieros

La financiación de las medidas fundamentales proviene de diversas fuentes, incluido el programa Progress, ya que la dimensión de la igualdad de género es un aspecto común a varias políticas. La Comisión desarrolla la elaboración del presupuesto comunitario teniendo en cuenta la dimensión de género y evaluando su impacto. Los Fondos Estructurales, como el FEP y el FEADER (2007-2013), son una importante fuente de financiación así como los Fondos Estructurales y el FSE, que desempeña un papel crucial en la inserción de las mujeres en el mercado laboral y en su formación continua.

También hay un programa específico, EQUAL, para la lucha contra la desigualdad y la discriminación en el mercado de trabajo y se observa la integración de la igualdad de oportunidades en el marco de los Fondos Estructurales. El fomento de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres (2004-2006) y la promoción del espíritu de empresa entre las mujeres, son otras manifestaciones de la política de igualdad comunitaria.

Creación de organismos e instituciones que apliquen políticas de igualdad

La Comisión aprobó en diciembre de 1981, la creación de un **comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** cuyas funciones consisten en asistir a la Comisión en la elaboración y en la realización de su política de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y en favorecer la comunicación permanente, entre los Estados miembros y las instancias interesadas, de experiencias, políticas e iniciativas en este ámbito.

El comité celebra como mínimo dos reuniones al año y está formado por cuarenta miembros con un mandato de tres años renovable. Comprende por cada Estado miembro, un representante de los ministerios o servicios gubernamentales encargados de promover la igualdad de oportunidades en el ámbito nacional, designado por su Gobierno, así como un representante de los comités u organismos nacionales encargados específicamente del trabajo de las mujeres y/o de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, nombrado por la Comisión.

La creación del **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**, en Diciembre de 2006 y con sede en Vilnius (Lituania) ayudará a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, y a luchar contra la discriminación por razón de sexo. Otra de las tareas del Instituto será sensibilizar a los ciudadanos de la Unión Europea sobre este tema.

Asimismo, la UE mantiene un equilibrio de representación paritaria en los

comités y los grupos de expertos creados por la Comisión.

Aplicación del principio de no-discriminación por razones de sexo.

-Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral.

-Carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo. Esto significa que es la persona acusada de ejercer discriminación la que tiene que demostrar que la acusación es infundada. Antes era la persona que sufría discriminación la que tenía que demostrarla, lo que resultaba a menudo muy difícil.

Actuaciones en los ámbitos sociales.

- Promover la solidaridad entre las generaciones.
- Participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.
- Permisos parentales y por razones familiares.
- Protección de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en período de lactancia. Cuidado de los hijos.
- Regímenes profesionales de seguridad social.

4 LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

Todos los trabajadores tienen derecho a tener un trabajo digno, no sólo quienes trabajan en la economía formal sino quienes trabajan de forma independiente, eventual y en la economía informal, así como quienes trabajan en el área de la prestación de cuidados y en el ámbito privado de los hogares, áreas en las que predominan las mujeres.

La labor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en 1919 se dirige a promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana.

Las normas internacionales del trabajo -convenios y recomendaciones- constituyen las vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores. Todas las normas de la OIT, a excepción de algunas específicamente relativas a la maternidad y a la función reproductiva de la mujer, son aplicables tanto a los hombres como a las mujeres.

En la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se prevé que “todos los Miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del

derecho de negociación colectiva;

- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) a abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que han ratificado 1651 países, es el instrumento global y útil para evitar la discriminación en el mundo del trabajo con el que cuenta la Organización Internacional del Trabajo para la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad.

En dicho Convenio se establece que los Estados Miembros deben poner en práctica una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el empleo y la ocupación. En él se prohíbe la discriminación laboral basada en el sexo, la raza, el color, la religión, las ideas políticas, el origen, y la situación social de las personas.

Otro de los instrumentos fundamental es el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), en el que se aborda específicamente el tema de la igualdad de remuneración entre los trabajadores de uno y otro sexo por la realización de un trabajo de igual valor.

Además, otros dos convenios son clave para la igualdad entre los sexos, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

**LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA IGUALDAD:
NORMAS INTERNACIONALES QUE PROTEGEN LA IGUALDAD EN EL
EMPLEO**

- Igualdad de remuneración C100, R90
- Discriminación (empleo y ocupación) C111, R111
- Edad mínima C138, R146
- Peores formas de trabajo infantil C182, R190
- Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación C87
- Derecho de sindicación y de negociación colectiva C98
- Trabajo forzoso C29, R35
- Abolición del trabajo forzoso C105

TRABAJO Y FAMILIA

- Protección de la maternidad C103, R95, C183, R191
- Trabajadores con responsabilidades familiares C156, R165

TRABAJADORES MIGRANTES

- Trabajadores emigrantes C97, R86
- Trabajadores emigrantes C143, R151

C: Convenios. R: Resoluciones

Fuente: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. OIT (2006)

Asimismo, se han aprobado **normas comunitarias específicas**, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Las Actuaciones de la UE a favor del empleo femenino y las mujeres empresarias se han centrado en:

- Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres.
- Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
 - Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales.
 - Actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias.
 - Principio de igualdad de retribución.
 - La integración de las mujeres en la investigación.
 - Participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.
 - Promover la solidaridad entre las generaciones.
 - Participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.
 - Permisos parentales y por razones familiares. Cuidado de los hijos Protección de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en período de lactancia.
 - Regímenes profesionales de seguridad social.

5 LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

5.1. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para La Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

La Ley establece el Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, lo que supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa

o indirecta. La igualdad de trato se configura como un principio informador de ordenamiento jurídico, que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. En resumen, la Ley rompe con el principio de ver la igualdad como la igualación de derechos e introduce el concepto de igualdad como principio informador de todas las normas y de todas las actuaciones de los Poderes Públicos. No se trata de equipararse en derechos con los hombres sino de construir nuevos derechos sin sesgos de género.

El Título IV se ocupa del mundo laboral con medidas que garanticen el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesionales en igualdad de oportunidades. También se detallan medidas para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional y obliga a la elaboración de Planes de Igualdad de las empresas con más de 250 trabajadores.

Planes de Igualdad

Los puntos principales de los Planes de Igualdad son los siguientes:

- Las empresas que tengan más de 250 empleados deben elaborar y aplicar un Plan de Igualdad sujeto a negociación colectiva.
- Las empresas deben desarrollar medidas específicas para prevenir el Acoso.
- No elaborar o no aplicar el plan de igualdad se considera infracción administrativa de carácter muy grave.
- Es necesaria la revisión de cualquier disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que ponga a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.
- Por vía de la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.
- El trabajador tendrá derecho a adaptar la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se introducen novedades en cuanto a la guarda legal, lo relativo a la maternidad y se define un nuevo supuesto de enfermedad profesional: el riesgo durante la lactancia natural.

5.2. Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar 39/1999 de 5 de noviembre

Se introducen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores relativas a los permisos y excedencias por maternidad, paternidad y cuidado de la familia (Capítulo I).

Se introducen modificaciones en el RD. legislativo 2/1995 de 7 de abril, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral (Capítulo II):

Art. 8. Incide en las mismas causas nulas de despido.

Art. 9. A los permisos por vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica y modificaciones “substantiales” de condiciones de trabajo, se añaden los permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares. El trabajador debe fijar la concreción horaria de esos permisos.

Modifica la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Capítulo III)

Art. 10. No exponer a la embarazada o a madres en periodo de lactancia a riesgos innecesarios para la madre o el feto (horarios nocturnos, agentes químicos, condiciones de trabajo, trabajo por turnos. Si no hay otro puesto de trabajo disponible podrá realizar otro de otra categoría pero remunerado con la suya propia. También podrá darse la trabajadora de baja. Derecho a ausencias por exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto.

Introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, de la Seguridad Social (Capítulo IV):

Art. 11. Prestaciones económicas en situaciones de incapacidad temporal: maternidad, riesgo en el embarazo, invalidez, jubilación, desempleo, muerte y supervivencia y situaciones especiales.

Art. 12. Durante el embarazo y la maternidad continuará la obligación de cotizar.

Art. 13. Se consideran situaciones protegidas para prestaciones: la maternidad, adopción y acogimiento.

Art. 14. La prestación económica por baja (riesgo) durante el embarazo consiste en el 75% de la base reguladora correspondiente.

Art. 16. También son aplicables todas las medidas favorecedoras a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales, Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Se modifica el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social (Capítulo V):

Art. 18. Bonificación del 100 por 100 en las cuotas a la Seguridad Social al contratar interinamente desempleados que sustituyan a trabajadoras embarazadas, bajas de maternidad, adopción o acogimiento. También es extensible a socios cooperativistas, autónomos o socios trabajadores.

Se modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Capítulo VI):

Art. 19. Los funcionarios tienen derecho a un periodo máximo de 3 años de excedencia desde el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo. O a 1 año máximo para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad. 1 año con reserva del puesto de trabajo.

Art. 20. Los mismos supuestos para bajas por maternidad, acogimiento o

adopción que para el resto de trabajadores.

Se modifica La Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Decreto 315/1964 de 7 de febrero (Capítulo VII):

Art. 21. Las mismas condiciones que para las demás embarazadas con riesgo.

Se modifica la Ley 28/1975, de 27 de junio sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado (Capítulo VIII).

Finalmente, en las disposiciones adicionales, el Gobierno se compromete a impulsar campañas de sensibilización pública para que los hombres asuman un parte igual de las responsabilidades familiares y se acojan a las nuevas medidas que esta ley ofrece.

6 EL MARCO LEGISLATIVO AUTONÓMICO

Todas las Comunidades Autónomas han creado organismos para implementar políticas de Igualdad y velar por el efectivo desarrollo de la legislación, La primera Comunidad que aprobó una Ley para la Igualdad fue Cataluña (2001). La siguieron Navarra y Castilla la Mancha (2002), Andalucía, Valencia y Castilla-León (2003), Galicia (2004), que cuenta además con una Ley específica para la Igualdad en el trabajo (2007), Euskadi(2005), Baleares (2006) y Murcia (2007). Canarias anunció en 2008 una Ley para la Igualdad. Contra la violencia de género han legislado específicamente varias Comunidades.

6.1. El Estatuto de Autonomía de Andalucía

En Andalucía, el Estatuto de Autonomía, en su texto modificado de 2007, asume un importante compromiso para propiciar la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces. Entre otros, en los objetivos básicos se dice que Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social (artículo 10) y se establece la prohibición de discriminación (artículo 14)

El Título II del Estatuto, en su capítulo II, dedica sus primeros artículos a la Igualdad de género, artículo 15, la protección de la familia y de las mujeres contra la violencia de género. Establece también la paridad en las listas electorales, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los nombramientos y designaciones en las instituciones, organismos administrativos y colegiados (artículos 105. 2, 107 y 135) y marca la obligación de estimar el Impacto de género, en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma (Art.114)

6.2. La Ley 12/2007 de 26 de Noviembre, para la Promoción de la igualdad

de género en Andalucía

Desarrolla los principios derivados de las normas fundamentales, Constitución y Estatuto de Autonomía, así como la aplicación de la LOIE 2/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre ellos, consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de manera que las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40%. Este criterio de paridad se debe utilizar en la composición de órganos consultivos y colegiados, órganos de selección y comisiones de valoración. También en los órganos de representación y toma de decisiones. Este mismo principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres se aplica en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos.

La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía obliga a que la información estadística sea desagregada por sexo y los registros administrativos recojan la información incluyendo la variable sexo. También a que los informes incluyan indicadores de género.

Las administraciones tienen que analizar la información de qué disponen desde la óptica de género, antes de proponer o realizar intervención alguna. Para eso hay que concebir los estudios y diagnósticos con una óptica que muestre las brechas de género y sus causas y recoger en los objetivos de la intervención la disminución de esa brecha, incluyendo indicadores que permitan medir resultados finales. Es decir, hay que prever los resultados sobre la igualdad de una intervención y tenerlos en cuenta para decidir.

Las técnicas estadísticas que se utilicen para realizar diagnósticos previos a una intervención tienen que incluir la variable sexo de forma que la interpretación de la realidad se amplía partiéndose del enfoque de género. Es hacer visible, en definitiva, lo que hasta ahora no se consideraba relevante para la descripción de la sociedad y sus necesidades.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introduce la obligación de elaborar un informe sobre el impacto de género modificando el procedimiento de elaboración de leyes y reglamentos. El Informe tiene carácter preceptivo, es decir es obligatorio, pero su contenido no es vinculante.

Para la evaluación del impacto de género, existen dos procedimientos, cuya diferencia reside en el organismo al que se atribuye la responsabilidad de identificar y dar cuenta del impacto de género de la norma a través del preceptivo informe.

La Junta de Andalucía, por ejemplo, intenta implicar al conjunto de la Administración Pública y no sólo al organismo de igualdad, en la normativa de aplicación y establece un procedimiento de elaboración del informe de evaluación del impacto de género, para que en la elaboración de la normativa se tengan en cuenta los siguientes aspectos o principios:

1. Superar el espejismo de la igualdad. Requiere partir de una posición personal favorable hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo conscientes de la existencia de las profundas desigualdades de género que aún perviven. Significa, por lo tanto, alejarse de las posiciones que consideran este tema como algo ya superado.

2. Disponer de conocimientos teóricos y prácticos básicos para comprender la realidad desde la óptica de género, saber detectar las discriminaciones indirectas, cada vez más sutiles, y poder integrar la igualdad en el quehacer cotidiano.

6.3. Ley 18/2003, de 29 de Diciembre, de Medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza

La Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza, y en su capítulo VIII, artículos 139 y 140, recoge:

- La obligatoriedad de emitir un informe de evaluación de impacto de género de todos los Anteproyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.
- La creación de una Comisión para analizar los presupuestos y su impacto de género.
- La necesidad de que los órganos consultivos tengan una composición paritaria, exceptuando de la misma aquellos puestos que lo sean por razón de su cargo.

Esta Ley se desarrolla mediante el Decreto 93/2004, de 4 de marzo, por el que se regula el Informe de Evaluación del Impacto de Género en los Proyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno y se completa con otras normas ya existentes (Orden 24 de noviembre de 1992) o con otras disposiciones (Instrucción de 16 de marzo de 2005 sobre lenguaje no-sexista. En el desarrollo de este documento se explicitan con mayor detalle los aspectos que debe abordar el informe de impacto de género y el procedimiento a seguir para su emisión. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en sus artículos 43.2 y 45, contempla la necesidad de efectuar una memoria sobre el impacto por razón de género en la fase inicial de elaboración de disposiciones normativas legales y reglamentarias.

6.4. El impacto de género en los presupuestos

Las acciones públicas, los compromisos de las administraciones con los ciudadanos, se reflejan en los presupuestos donde se detallan las prioridades gubernamentales. Éstos son asumidos habitualmente como neutrales porque se diseñan para que afecten al ciudadano de una forma más o menos equitativa, pero ignoran las diferencias en las responsabilidades, las capacidades y las necesidades de mujeres y hombres. Los presupuestos con visión de género analizan sin embargo el gasto público y la recaudación de fondos públicos identificando las consecuencias

e impactos en las mujeres y las niñas en relación con los hombres y los niños, si la medida tomada mejora o empeora la posición de las mujeres o si supone el mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres.

De esta manera, se pueden sugerir medidas que palien los posibles impactos negativos y proponer acciones positivas y compensatorias, como por ejemplo dar prioridad en las subvenciones o en los procedimientos de contratación de obras y servicios a las empresas y entidades con cultura y gestión basada en la igualdad de género.

También la inclusión de la Igualdad de Género en los temarios de las pruebas de acceso a la función pública y el fomento de la formación en igualdad en el acceso y la carrera profesional del funcionariado permite la integración de la igualdad en los procedimientos de trabajo de las administraciones. Se reconoce finalmente, el derecho a tutela derivada de la discriminación o vulneración de derechos fundamentales.

7 LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA Y EL MALTRATO

La defensa de la dignidad de las mujeres y la protección de su seguridad y salud está en el origen de la mayoría de las actuaciones referidas a las mujeres que adoptan Administraciones e Instituciones Internacionales. La UE ha adoptado programas específicos basados en el Título VI del Tratado de la Unión Europea, como el de Cooperación policial y judicial en materia penal - AGIS; El Programa de estímulo e intercambios en el ámbito de la trata de seres humanos y explotación sexual de los niños (STOP I y II) y el Programa destinado al apoyo de las acciones de los Estados miembros en la lucha contra la violencia ejercida contra los niños, los adolescentes y las mujeres: Daphne (2000-2003) y Daphne II (2004-2008). Estos programas se centran en la lucha contra el acoso sexual y la prevención del acoso sexual en el trabajo y la lucha contra la violencia, la explotación sexual y la trata de mujeres. Se plantea la creación de un Grupo de expertos y adopción de una Decisión marco del Consejo relativa a la lucha contra la trata de seres humanos, de donde se deriven nuevas acciones comunes para luchar contra esta lacra e específicamente contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual

7.1. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género

La violencia de género se enfoca de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación. El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones y no olvida el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula. Los puntos más novedosos de esta Ley son:

Medidas de **sensibilización, prevención, detección e intervención** en diferentes ámbitos (Título I):

Educativo: se especifican las obligaciones del sistema para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres.

Publicidad, ésta habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, tanto si se exhibe en los medios de comunicación públicos como en los privados¹.

Sanitario se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones.

Derechos de las mujeres víctimas de violencia (Título II)

Se establecen los derechos de acceso a la información y a la asistencia social integrada, a través de servicios de atención permanente, urgente y especializada de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

Se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a aquellas víctimas con recursos insuficientes en todos los procesos y procedimientos, relacionados con la violencia de género. Se extiende la medida a los perjudicados en caso de fallecimiento de la víctima.

La aplicación de estas medidas se garantiza mediante la creación de un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas y la adopción de medidas de protección en el ámbito social, de apoyo económico e incorporación al programa de acción específico para su inserción profesional.

Tutela Institucional (título III)

Se crean dos nuevos órganos administrativos:

- Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuyas funciones: proponer la política del Gobierno en relación con la violencia sobre la mujer y coordinar e impulsar todas las actuaciones que se realicen en dicha materia.
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, órgano colegiado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Modificaciones de índole penal (título IV)

Se regulan tipos agravados de lesiones, de manera que se incremente la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

¹ El tratamiento de la imagen de la mujer en los medios de comunicación es también uno de los objetos del Título III de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con medidas de fomento de la igualdad, reglas específicas para los medios de titularidad pública e instrumentos de control en casos de publicidad que tenga contenido discriminatorio.

Medidas procesales que permitan procedimientos ágiles y que compagine, en los ámbitos civil y penal, medidas de protección a las mujeres y a sus hijos e hijas, y medidas cautelares para ser ejecutadas con carácter de urgencia.

Creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto, una Sección equivalente en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales a las que se adscribirán Fiscales con especialización en la materia. Los Fiscales intervienen en los procedimientos penales por los hechos constitutivos de delitos o faltas cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia de Género, además de intervenir en los procesos civiles de nulidad, separación o divorcio, o que versen sobre guarda y custodia de los hijos menores en los que se aleguen malos tratos al cónyuge o a los hijos/as.

Regulación expresa de las medidas de protección que podrá adoptar el Juez de violencia de género. Además de las medidas cautelares previstas en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que regula la prohibición de residencia y la de acudir a determinado lugar, se añade la posibilidad de que cualquiera de estas medidas de protección pueda ser utilizada como medida de seguridad, desde el principio o durante la ejecución de la sentencia.

7.2. Ley de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía

Concede especial atención a las medidas preventivas, entre las que se incluyen, la aprobación, cada cinco años, de un plan integral de actuación en los ámbitos de la educación, la comunicación institucional, la formación y la detección de la violencia de género.

La ley se estructura en:

- Título preliminar, que recoge el objeto de la ley, su ámbito de aplicación, la definición de violencia de género y los principios por los que se tendrán que regir los poderes públicos.
- Título I, regula las medidas de **sensibilización y prevención**:
 - Investigación de causas y consecuencias de la violencia de género.
 - Elaboración periódica del plan integral dirigido a la sensibilización, prevención, detección y protección integral.
 - Medidas dirigidas a la promoción de una imagen no discriminatoria de las mujeres, una publicidad no-sexista y especial atención al tratamiento de la violencia de género .
 - Medidas para la formación y especialización de las personas profesionales que intervienen en situaciones de maltrato.
- Título II, establece las medidas de **protección y atención** a las mujeres:
 - Derechos de las mujeres en situación de violencia de género.
 - Formación en el ámbito de la seguridad y fomento de unidades

especializadas.

-Medidas para la detección precoz, atención y seguimiento en el ámbito de la salud.

-Medidas que garanticen una atención jurídica especializada, integral e inmediata.

-Desarrollo de un modelo de atención integral dirigida a garantizar la protección, la atención integral multidisciplinar, y la búsqueda de autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Título III, establece acciones para la **recuperación integral** de las mujeres:

-Ayudas socioeconómicas.

-Acceso a viviendas protegidas.

-Formación, promoción del empleo, trabajo autónomo y concienciación en el ámbito laboral.

- Título IV, recoge las acciones de **coordinación y cooperación institucional**.



8. BIBLIOGRAFÍA

- Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. OIT (2006): Igualdad de género y trabajo decente. Ginebra (Suiza).
- Freixes, Teresa (2004): Género y derecho de la Unión Europea. Instituto Europeo de Derecho, Cátedra Jean Monnet.
- Hausmann, R, Tyson, L.D y Zahidi, S. (2008): The Global Gender Gap Report. World Economic Forum, Ginebra (Suiza).
- Hidalgo Vega, Álvaro y otros (2007): La discriminación laboral de la Mujer: una década a examen. Universidad de Castilla La Mancha.

Páginas Web:

<http://europa.eu/scadplus>

<http://www.un.org>

<http://www.democraciaparitaria.com>

<http://www.migualdad.es>

ANEXO 1. PRINCIPALES NORMAS Y DOCUMENTOS POR ÁREAS

Áreas	Principales Normas y documentos
Actividad normativa de los organismos internacionales para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ● Carta de las Naciones Unidas (1945). ● Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). ● Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Asamblea General de Naciones Unidas(1979). ● Documentos de la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre las Mujeres (Beijing1995).
Políticas de la Comunidad Europea para la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ● Tratado constitutivo de la Comunidad Europea ● Tratado de Ámsterdam(1999). ● Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000). ● Tratado de Roma. ● Directivas de la CE en materia de igualdad de trato. ● La Agenda de Lisboa. <ul style="list-style-type: none"> ● Programas de la CE. <ul style="list-style-type: none"> ● Estrategia comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). <ul style="list-style-type: none"> ● Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades (2001-2006). ● Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). ● Carta Europea Para La Igualdad De Mujeres Y Hombres En La Vida Local(2006).
Normativa española sobre igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ● Constitución Española (1978). ● Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. ● LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ● Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008/2001.
Normativa autonómica sobre igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ● Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ● Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Oportunidades Mujeres y Hombres(C. Valenciana). ● Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. ● La Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza. ● Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres. ● Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. ● Ley 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León. ● Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. ● Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
<p>La igualdad en el empleo y las relaciones laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Convenios y Resoluciones de la OIT (ver cuadro más arriba). ● Estatuto de los Trabajadores. ● Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. ● Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. ● PLAN CONCILIA: Plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado. ● Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. ● Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
<p>Prevención y tratamiento de la violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ley 35/1995, de 11 de diciembre de Ayudas y Asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual ● Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo, que aprueba el Reglamento que desarrolla la Ley 35/1995. ● Orden de 17 de mayo de 1999 de declaración del 25 de noviembre como día para combatir la violencia contra las mujeres. ● Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica. ● Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. ● Real Decreto 660/2007, de 25 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de víctimas de la violencia de género, en relación con el acceso a la información contenida en el Registro central. ● Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, que establece el rango y funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer. ● Orden Jus/1037/2005, de 19 de abril de entrada en funcionamiento de los nuevos juzgados de violencia sobre la mujer. ● Real Decreto 199/2006, de 17 de febrero que modifica el reglamento de ayudas a las víctimas de los delitos violentos y contra la libertad sexual para evitar que figuren como beneficiario legal las personas condenadas por el asesinato de su cónyuge o pareja.

<p>Ámbito nacional</p> <p>Ámbito Autonómico</p> <p>Acuerdos del Pleno del Consejo General del Poder Judicial</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ley Orgánica de 8 de julio de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para perseguir extraterritorialmente la práctica de mutilación genital femenina. ● Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género. ● LEY 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas.(Castilla La Mancha). ● 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. ● Ley 16/2003 de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género (Canarias). ● LEY 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas. (Cantabria). ● Ley 27/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid ● Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia. ● Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (Andalucía). ● LEY 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.(Cataluña). ● De 25 de mayo de 2005 para que las Secciones Penales o Mixtas de las Audiencias Provinciales asuman con carácter exclusivo el conocimiento de las materias de violencia sobre la mujer. ● Complementario del adoptado el 27 de abril de 2005, de compatibilización del conocimiento con carácter exclusivo de la materia relativa a la violencia sobre la mujer con el resto de las materias correspondientes al orden civil y penal en determinados Juzgados de Instrucción o de Primera Instancia e Instrucción. ● Acuerdo Reglamentario 1/2005, de 27 de abril, por el que se modifica el Reglamento 5/1995, de 7 de junio, de los aspectos accesorios de las actuaciones judiciales.
<p>Creación de Instituciones y organizaciones para la igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer. ● Ley 10/ 1988 de creación del Instituto Andaluz de la Mujer ● Ley 2/ 1988, de 5 de Febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer. ● Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto catalán de la Mujer.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer. ● Ley 10/ 1988 de creación del Instituto Andaluz de la Mujer ● Ley 2/ 1988, de 5 de Febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer. ● Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto catalán de la Mujer. ● Ley 3/1991, de creación del Servicio gallego de promoción de la igualdad del hombre y la mujer. ● Ley 2/1993 de creación del Instituto Aragonés de la Mujer ● Ley 1/1994, 13 enero (BOC 10, 24.1.94), sobre creación del Instituto Canario de la Mujer. ● Decreto Foral 177/1995, de 3 de agosto, de creación del organismo autónomo Instituto Navarro de la Mujer. ● Decreto 61/1999, de 10 de agosto , de creación del Instituto Asturiano de la Muje.r ● Real Decreto 1686/2000 de Creación del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre. ● Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer. ● Ley 11/2001, de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura. ● Ley 12/ 2002, de 3 de diciembre, de creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. ● Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. ● Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y por el que se crea el Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León. ● Real Decreto 432/2008, de 12 de abril por el que se crea el Ministerio de Igualdad.
--	---



CFP Centro de Formación
Permanente

