

Políticas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Mónica Pinillos Ribalda

Psicóloga. Agente de Igualdad de Oportunidades.

Profesora Asociada de Psicología Evolutiva.

Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid.

SUMARIO: 1. ACERCA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD: OBJETIVO Y EVOLUCIÓN.— 2. LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS. 2.1. *Instrumentos jurídicos*. 2.2. *Las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres*. 2.3. *Perspectivas futuras*.— 3. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA. 3.1. *Los Programas de Acción Comunitarios*. 3.2. *Otras iniciativas y programas de la Unión Europea*. 3.3. *Instrumentos jurídicos comunitarios*. 3.4. *Organización institucional de la UE y su papel en la igualdad entre los sexos*. 3.4.1. Parlamento Europeo. 3.4.2. Comisión Europea. 3.4.3. Tribunal de Justicia de la UE. 3.5. *Perspectivas de futuro en la Unión Europea*.— 4. POLÍTICAS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA. 4.1. *Intervenciones a nivel nacional*. 4.2. *Intervenciones a nivel autonómico*. 4.3. *Intervenciones municipales*. 4.4. *Principales Áreas con presencia en los diferentes Planes de Igualdad*. 4.4.1. Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. 4.4.2. Derechos e Igualdad de Oportunidades. 4.4.3. Empleo y participación en la vida económica. 4.4.4. Conciliación de la vida laboral y familiar. 4.4.5. Exclusión social. 4.4.6. Educación, cultura, deporte y medios de comunicación. 4.4.7. Salud y calidad de vida. 4.4.8. Mujeres del entorno rural. 4.4.9. Participación social y política. 4.4.10. Cooperación al Desarrollo. 4.4.11. Violencia de género.— 5. VIOLENCIA DE GÉNERO. 5.1. *La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. 5.2. *La Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las*

Victimas de la Violencia Doméstica.— 6. RESUMEN Y CONSIDERACIONES SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD: A MODO DE CONCLUSIÓN. 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. ACERCA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD:
OBJETIVO Y EVOLUCIÓN

A lo largo de la Historia mujeres y hombres no hemos disfrutado de idéntica igualdad de oportunidades en las diversas esferas de la vida política, económica, social y cultural. Comparto el punto de vista de Violante Martínez Quintana (2002) quien considera que la igualdad es un constructo entremezclado en lo político, lo económico y lo social; por lo que si deseamos lograr una igualdad real de oportunidades es preciso abordar la misma desde las diferentes esferas en que se materializa. De hecho, las desigualdades entre mujeres y hombres se han fundamentado en artificios sociales y culturales: los roles asignados a la mujer y al hombre en razón del género. Joan Scout (1990) resalta la relevancia de tales artificios o constructos culturales al destacar la importancia de la elaboración cultural en la asignación y definición de contenido de los roles sociales.

Tal y como expone Carole Pateman (1988) *La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social*. En este sentido podemos afirmar que, política y socialmente, tuvo lugar un avance muy importante en los años setenta, momento en el que las políticas públicas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres comenzaron a implantarse, con el objetivo de corregir las desigualdades existentes. La igualdad de derecho; es decir la igualdad formal ante la ley, no se traduce necesariamente en una igualdad de hecho y las políticas de igualdad de oportunidades pretenden, a través de planes de igualdad, que a su vez se sistematizan en programas, lograr esta igualdad de hecho, es decir real y efectiva, entre hombres y mujeres.

Si observamos la aplicación de este tipo de políticas vemos que, en un primer momento, se centraron principalmente en evitar las discriminaciones para posteriormente recurrir, además, a las llamadas medidas de acción positiva con las que se pretende no sólo prevenir, sino también eliminar o compensar las desigualdades ya existentes. La aplicación de las medidas de acción positiva, especialmente las de discriminación positiva cuyo objetivo es favorecer a un grupo que se encuentra en una situación real de desigualdad para poder alcanzar una igualdad de hecho, ha suscitado críticas por parte de diferentes sectores de la sociedad al considerar que podrían ser discriminatorias para los hombres. No obstante tales críticas, según Montserrat Comas d'Argemir (2006), Magistrada y Presidenta del Observatorio contra la Violencia de Género, *la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha venido avalando "las medidas de acción positiva" hacia aquellos colectivos que han estado históricamente discriminados. Se trata de favorecer a los que están en situación de desigualdad para poder alcanzar la igualdad. Es el llamado "derecho desigual igualitario entre hombres y mujeres" en la terminología utilizada por el Tribunal.*

Respecto a estas políticas de acción positiva Celia Parcerro Torre (2006) afirma: *Este nuevo tipo de política de género se ha impuesto en los ochenta y consolidado en los noventa a pesar de que su aplicación resulta más difícil que la de las políticas antidiscriminatorias porque implica la necesidad de transformar la organización social.*

La política de género es doblemente importante, porque supone la adaptación de la sociedad y del propio derecho a un imperativo moral. Como dice María José Falcón y Tella (2001), *todo acto social que, en cuanto tal cae en la esfera del Derecho, es también un acto humano y, como tal, susceptible de ser enjuiciado moralmente.* A mi entender es indudable que este aspecto de transformación de la organización es necesario, si lo que deseamos es abordar la desigualdad desde sus raíces para lograr un cambio efectivo y permanente pues, como ya se ha comentado anteriormente, las desigualdades se han fundamentado, en gran

medida, en constructos sociales y culturales, lo que ha servido para validarlas y perpetuarlas. David Gímenez Gluck (1997) otorga gran importancia, dentro de las discriminaciones, a aquéllas generadas, precisamente, por la costumbre y las tradiciones.

No obstante, es conveniente aplicar este tipo de medidas con el adecuado control, rigor y conciencia clara de la temporalidad de las mismas, que sólo han de mantenerse hasta que se hayan corregido las discriminaciones existentes, pues no debemos perder de vista que el objetivo último es lograr una igualdad de hecho entre mujeres y hombres y no revertir la desigualdad.

Más recientemente ha surgido un nuevo enfoque en las políticas de igualdad de oportunidades conocido como “política de *mainstreaming*” que, en palabras de Josune Aguinaga Roustán (2006) *significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer*. Se trata de un nuevo enfoque que marca un hito muy importante en la búsqueda de la igualdad, al tener en cuenta el punto de vista y las necesidades de todos los actores implicados en dicha búsqueda. Si deseamos lograr la igualdad debemos involucrar tanto a hombres como a mujeres en el proceso de cambio y tener muy presente, tal y como hace el enfoque de *mainstreaming*, los efectos que las medidas de igualdad adoptadas tienen en ambos. Este nuevo enfoque supone no sólo crear políticas específicas de igualdad de oportunidades entre ambos géneros, sino llevar las políticas de igualdad a todas las políticas generales, por lo que conlleva un cambio estructural mucho más profundo. No se trataría de una perspectiva incompatible, sino complementaria de las políticas de acción positiva.

El modo de concebir las políticas de igualdad ha variado a lo largo de los años, pero lo más importante es que ha tenido lugar un aumento de la sensibilización y concienciación política y social con este tema, lo cual se ha tradu-

cido en diferentes iniciativas cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS

2.1. *Instrumentos jurídicos*

En la Organización de las Naciones Unidas se han propuesto, paralelamente, tanto acciones políticas como legales. A este respecto Paloma Durán Lalaguna (2005) afirma: *Las actividades en el ámbito político han sido mucho más intensas y constantes que en el jurídico. Aunque esto no significa que legalmente el sistema haya omitido el trabajo en materia de igualdad (...). En todo caso, es cierto que, desde hace unos años, se viene reclamando una integración de la perspectiva de género en todo el proceso de seguimiento y cumplimiento de todos los compromisos jurídicos asumidos con la ratificación de los instrumentos de derechos humanos.*

La **Carta de San Francisco** (1945) constituye una iniciativa de singular importancia, pues en ella se reconoce, explícitamente, la igualdad de derechos sin distinción por razón de sexo, reconocimiento que se intenta plasmar, en los años sucesivos, en bases legales que la garanticen con mayor solidez.

Puesto que en el pasado existió una notoria ausencia de las mujeres en el proceso de toma de decisiones, en los años 80 empieza a emplearse la expresión *techo de cristal* (Segerman-Peck, 1991) para referirse a la existencia de una barrera invisible, de modo que la presencia de mujeres disminuye a medida que se asciende en la esfera de poder social, de tal forma que existe una segregación vertical del mercado laboral. En este sentido, en el marco de la ONU se produjo un avance histórico fundamental con la aprobación, en 1952, del **Convenio sobre Derechos Políticos de las Mujeres**, que supuso un antes y un después en el fomento de la igualdad de oportunidades, al recono-

cer el derecho de las mujeres al voto, a ser elegibles y a ejercer cargos públicos.

Tampoco debemos olvidar que, tradicionalmente, el estado civil de las mujeres ha sido determinante en muchos aspectos de sus vidas. Por citar un ejemplo su nacionalidad dependía de la de su marido y, en muchas ocasiones, el contraer matrimonio no era fruto de una decisión personal sino que la misma era adoptada por el entorno familiar más cercano. Con el fin de modificar y ejercer un control sobre estas situaciones de desigualdad social, sin lo cual difícilmente se podría haber recorrido el camino que nos ha llevado a la situación actual en el fomento de la igualdad de oportunidades, se aprueba, en 1957, el **Convenio sobre nacionalidad de mujer casada** con el que la nacionalidad de la mujer deja de depender de la de su marido y, en 1965, la **Resolución sobre la edad mínima para contraer matrimonio y sobre el registro de matrimonios** que recoge la necesidad del consentimiento de ambos cónyuges para contraer matrimonio y de establecer la edad mínima para poder contraerlos, además del deber de registrar los mismos en los registros oficiales.

Otro gran paso se dio en 1979, al aprobarse el **Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres**, al definir explícitamente, por primera vez, que la discriminación contra las mujeres consiste en *toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por 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.*

En esta definición podemos observar varios aspectos fundamentales. En primer lugar la gran importancia que conlleva en sí misma pues, al conceptualizar de manera sistemática qué entendemos por discriminación contra las mujeres, nos movemos en un marco de mayor objetividad y concreción, lo cual influye positivamente en las futuras

intervenciones a desarrollar. En segundo lugar, al emplear el Convenio la expresión *que tenga por objeto o por resultado*, recoge un aspecto decisivo: la consideración de que una acción puede ser discriminatoria aún cuando no haya intención de que lo sea, puesto que, con frecuencia, tales acciones son fruto de costumbres y roles sociales arraigados en la tradición que no tienen una intencionalidad de discriminar, pero sus resultados son discriminatorios. De ahí que sea tan importante, para poder hablar de discriminación, no basarse exclusivamente, ni principalmente, en la intencionalidad de las conductas, sino en los efectos de las mismas sobre la igualdad real y efectiva.

En la misma definición, al especificar *el reconocimiento, goce o ejercicio*, con referencia a los derechos humanos y las libertades fundamentales, se tiene en consideración tanto la igualdad de derecho como la de hecho. Es preciso tener siempre presente esta matización, pues insisto una vez más en que una cosa es el reconocimiento del derecho a la igualdad, es decir la igualdad formal ante la ley, y otra la materialización real y efectiva de ese derecho, ya que la igualdad de derecho no siempre se ha traducido en una igualdad de hecho.

La definición tiene además en cuenta el peso de los factores culturales, al hacer mención expresa al hecho de que la mujer debe poder disfrutar de los derechos humanos y las libertades fundamentales con independencia de cuál sea su estado civil pues, como ya vimos, el estado civil de las mujeres ha sido, hasta no hace tanto tiempo, un factor adicional de discriminación. Además hace hincapié en que la igualdad del hombre y la mujer, en cuanto a derechos y libertades fundamentales se refiere, debe darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera. Esta concepción global e integral de la igualdad se plasma, no sólo en la definición señalada, sino que en el Convenio se traduce, además, en la adopción de acciones concretas para lograr la igualdad en las diferentes esferas, y más cuando, en 1999, se aprobó un Protocolo Opcional, con el fin de reforzar la efectividad de las directrices establecidas en el Convenio.

Además de lo mencionado, se han desarrollado otros instrumentos jurídicos para abordar una problemática de lo más diverso como la esclavitud sexual que la prostitución acarrea, el bajo empleo de mujeres en puestos de alto nivel y de toma de decisiones, la participación de las mujeres en la paz y la seguridad internacional, la violencia contra las mujeres y el abuso y violaciones de mujeres en áreas de conflicto armado, entre muchas otras preocupaciones y acciones correlativas.

2.2. *Las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres*

En el ámbito político, las aportaciones de la ONU también han sido numerosas. Una iniciativa fundamental en el campo que nos ocupa ha sido la celebración de las *Conferencias Mundiales sobre las Mujeres*. Con ellas se ha aumentado la sensibilización social a nivel mundial sobre la necesidad de una igualdad de oportunidades real. Si deseamos eliminar de forma permanente las discriminaciones es innegable que, un primer paso, lo constituye la prevención de las mismas y no hay prevención sin sensibilización.

En estas Conferencias se ha recurrido a una estrategia de acción estrechamente relacionada con el aumento de la sensibilización pública: la oportunidad que se ha dado de participar y contribuir, no sólo a las instituciones gubernamentales, sino también a la sociedad civil y a todas las organizaciones no gubernamentales —ONGs— que intentan introducir la perspectiva de género en las acciones que desarrollan. Involucrarlas en el proceso ha supuesto, además de una mayor implicación de la sociedad en general, un enriquecimiento en los temas abordados, al contar con las experiencia, el punto de vista y las aportaciones de diferentes entidades involucradas muy directamente en esta problemática.

Tampoco debemos olvidar que las Conferencias promovieron la investigación, análisis y recolección de datos estadísticos, desagregados por sexo, a nivel mundial, información imprescindible para las intervenciones, pues difi-

cilmente se podrán desarrollar adecuadamente las mismas —y mucho menos aplicar la transversalidad—, si se desconoce la situación real, con datos estadísticos actuales y fidedignos, sobre la situación de mujeres y hombres en las diferentes áreas.

En la Primera Conferencia Mundial, celebrada en México en junio de 1975, se elaboró un *Plan de Acción Mundial*, que marcó un hito crucial, al servir de referente para las acciones desarrolladas en las posteriores conferencias. En él se incidió en el papel de las mujeres en el proceso de desarrollo y en el mantenimiento de la paz y la seguridad a nivel mundial.

En la Conferencia se dio un paso decisivo al instar la constitución del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), plasmándose, de una forma más institucionalizada, la promoción de la igualdad; lo que implica una mayor concreción, sistematización y formalización, al contar con un asesoramiento técnico especializado y un mayor respaldo económico.

La Segunda Conferencia Mundial tuvo lugar en julio de 1980, en Copenhague y en ella se elaboró, tras revisar el Plan de Acción planteado en la Primera Conferencia, un nuevo *Programa de Acción*. La atención comenzó a centrarse en el papel a nivel mundial de la mujer en el desarrollo, motivo por el que se solicitó la elaboración, por parte del Secretario General de Naciones Unidas, de un estudio al respecto que fue referente de trabajo en la Tercera Conferencia Mundial, celebrada en julio de 1985 en Nairobi. En esta Tercera Conferencia se dio un nuevo e importante paso para que el cumplimiento de las propuestas planteadas no dependiese, más allá de lo razonable, de la *buena voluntad* de los países, al elaborar *Estrategias* que no serían, como en las anteriores Conferencias, meras recomendaciones a seguir, sino acciones concretas de carácter obligatorio para todos los Estados, siempre, lógicamente, atendiendo a las necesidades y recursos de cada uno.

La experiencia obtenida con estas tres Conferencias Mundiales proporcionó un gran bagaje que se tradujo en la elaboración de la *Plataforma de Acción* durante la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, en septiembre de 1995 en Beijing. En este documento se aborda con una gran concreción, integralidad y sistematización, la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, para lo cual se especifican doce esferas de especial interés y se concreta quién debe ser el actor responsable de las diversas intervenciones. De este modo se facilita mucho la ejecución, al saber si el peso de la misma recae más sobre los gobiernos, las ONGs u otros organismos y, al concretar las doce esferas, hay una mayor garantía de que la igualdad se aborde en todos los ámbitos de la vida política, cultural, social y económica.

2.3. *Perspectivas futuras*

Los esfuerzos de la ONU deben centrarse, además de en el logro de nuevos avances, en el cumplimiento de todos los objetivos planteados hasta ahora en las diferentes Conferencias y en la *Declaración del Milenio*, en la que se reconoció la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo a alcanzar en los próximos años. Esta labor de seguimiento es imprescindible para una auténtica efectividad de las medidas y para que los esfuerzos no se reduzcan a una declaración de buenas intenciones.

También es preciso aumentar la coordinación y la colaboración entre las diferentes instituciones y organismos, tanto gubernamentales como no gubernamentales, para que el cumplimiento de los objetivos y la efectividad de las intervenciones sea posible. Al aumentar la coordinación se optimizarán los esfuerzos y se obtendrá una mayor rentabilidad de las medidas.

Otro aspecto que se plantea como un objetivo a lograr a nivel mundial es acabar con el mencionado *techo de cristal* con una representación más igualitaria entre hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones, fomentando una mayor participación política de la mujer pues, hasta

la fecha, es bastante escasa. A este respecto Isel Rivero y Méndez (2006) señala *La participación política de la mujer, según la Unión Interparlamentaria, sigue siendo baja, no llega al 35 por ciento, al igual que en las empresas multinacionales, asimismo como sucede en la Secretaría de la ONU*. Este hecho llama la atención teniendo en cuenta que las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hacen especial hincapié en el llamado *empoderamiento* de las mujeres a través de intervenciones específicas, que se centran en una mayor capacitación y formación, para que puedan participar en los diferentes ámbitos de la vida política, económica, social y cultural. Por ello estos esfuerzos de formación y capacitación deben traducirse en una participación más equilibrada en el proceso de toma de decisiones.

En otro orden de cuestiones, no se debe olvidar que la sociedad es un proceso en continuo cambio y han surgido nuevos fenómenos, a nivel mundial, que es preciso considerar y abordar si deseamos lograr una igualdad real y efectiva y no cabe duda que la globalización es uno de ellos.

3. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA

En la Unión Europea también han sido numerosas las intervenciones, tanto a nivel político como jurídico, en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres existiendo, no obstante, diferencias significativas entre los diversos países en los avances logrados al respecto. Ello se debe, fundamentalmente, a que algunos de ellos empezaron a introducir la perspectiva de género con bastante anterioridad al resto, como es el caso de los países Nórdicos.

3.1. *Los Programas de Acción Comunitarios*

Los Programas de Acción Comunitarios en materia de Igualdad entre mujeres y hombres tienen una vigencia de

cuatro años. El Primer Programa se desarrolló desde 1982 hasta 1985, años en los que se produjo una intensa labor de fomento de la igualdad, a través de legislación comunitaria específica y de diversos programas de acción positiva.

Coincidiendo con la Tercera Conferencia Mundial de Naciones Unidas y, por lo tanto con un momento de gran consolidación y concreción de las medidas en materia de igualdad y con una exigencia mayor, por parte de la ONU, en cuanto al cumplimiento de las mismas por los diversos países, se desarrolló, desde 1986 hasta 1990, el Segundo Programa de Acción Comunitario. Con dicho programa se avanzó considerablemente en cuanto a la co-responsabilidad en las tareas del hogar se refiere. Un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares se traduce en una mayor oportunidad para las mujeres de poder conciliar la vida familiar y laboral, haciendo más viable su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

Además se pretendió mejorar la situación laboral de las mujeres, intentando que pudieran optar a mayores oportunidades profesionales. Ello es particularmente interesante, toda vez que en el ámbito laboral han existido muchas diferencias entre hombres y mujeres, al haber accedido estas últimas en menor medida al mercado laboral, al encargarse tradicionalmente de las tareas domésticas y cuidado de los hijos e hijas, además de haber disfrutado de menos oportunidades en cuanto a la educación se refiere.

Ampliar las opciones profesionales es una importante medida para evitar la existencia de un “encasillamiento”, de hombres y mujeres, en ciertas profesiones. En referencia a esta realidad Nicky Le Feuvre (2002) señala: *Hay una fuerte concentración de la población femenina activa en algunos sectores de actividad y en ciertas profesiones, lo que acarrea una segregación horizontal del mercado laboral*. También destaca como la segregación vertical, a la que ya me he referido con anterioridad, refuerza, además, los efectos de la horizontal.

Existen factores de dinámica social que han influido en la existencia de esta segregación, al concebirse ciertas profesiones y ocupaciones más en sintonía con los roles sociales

que hemos construido sobre hombres y mujeres, por ejemplo con el prejuicio de que las mujeres no tienen las mismas posibilidades que los hombres para profesiones que requieran habilidades de liderazgo y de toma de decisiones, o que los hombres no están tan capacitados para profesiones más vinculadas a las relaciones interpersonales. En este sentido Judit Astelarra (2000) señala que *el sistema de género muestra como lo que explica la división sexual del trabajo que existe en todas las sociedades y las relaciones entre hombres y mujeres se construye a través de un complejo sistema social. El sistema de género también define los espacios sociales como espacios masculinos o femeninos.*

García de León (1994) también resalta la influencia del constructo género al afirmar que *el género es una realidad estructurante de todas las sociedades humanas, tanto en su aspecto relacional entre el hombre y la mujer como en su calidad de base de las identidades femeninas y masculinas, es lo propio de las sociedades humanas.*

Los estereotipos basados en el género pueden influir en nuestras expectativas sobre las posibilidades y potencialidades, profesionales y en otros ámbitos, de mujeres y hombres, expectativas sociales que, por el mecanismo de la *profecía autocumplida*, descrito por Merton en 1948, generarán también expectativas en ambos sobre sus propias posibilidades. Pero no debemos asociar este hecho con un determinismo de consecuencias negativas, ya que esta influencia puede ser positiva si se canaliza adecuadamente pues los roles asociados al género son una construcción social y, como tal, pueden modificarse socialmente. Fomentando, a través de la educación y la sensibilización de la opinión, una imagen de hombres y mujeres basada en la igualdad en todos los ámbitos, podemos generar expectativas sociales y personales acordes con la misma.

El avance logrado por el Segundo Programa en el ámbito laboral continuó, desde 1991 hasta 1995, con el Tercer Programa de Acción Comunitario, el cual siguió enfatizando la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo principalmente a través de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Posteriormente creció la importancia concedida a la transversalidad como mecanismo para llevar la igualdad de oportunidades a todos los ámbitos, de forma que el Cuarto y Quinto Programa de Acción Comunitario se centraron en que dicha transversalidad imbuyese todas las políticas de la Unión Europea y de los Estados miembros.

3.2. *Otras iniciativas y programas de la Unión Europea*

Con el fin de lograr una mayor igualdad laboral se pusieron en marcha otras intervenciones, como la Iniciativa Comunitaria Empleo, que consta de varias líneas de intervención. Entre tales líneas destaca la denominada NOW, con medidas de formación profesional y de acceso a nuevas fuentes de empleo que implican una mayor perspectiva de futuro, además del fomento de la promoción de las mujeres a puestos de dirección.

Si deseamos obtener una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, otro objetivo a conseguir es erradicar las dificultades y barreras asociadas al género, que se encuentran en el mismo. La *Iniciativa Comunitaria Empleo* crea un programa denominado OPTIMA, que pretende luchar contra estas barreras mediante una actuación en las propias empresas, sobre todo a través de la concienciación en la necesidad de crear una nueva forma de gestión de los recursos humanos que tenga presente la perspectiva de género.

A raíz de la experiencia adquirida en la iniciativa NOW, en el año 2000, se aprobó el Programa EQUAL. Para conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, en el ámbito específico que nos ocupa, el programa recurre a una mayor capacitación y formación femenina, a fin de que las mujeres puedan acceder a trabajos y ámbitos en los que están infrarrepresentadas y vencer el *techo de cristal* con un mayor acceso a puestos de dirección y de toma de decisiones.

Con el propósito de promover, a nivel europeo, organizaciones cuya labor se encamine a la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se creó el Programa de promoción de ONG's Europeas en Igualdad de Oportunidades.

Esta iniciativa es de especial importancia pues, como ya he mencionado anteriormente, en el desarrollo de políticas de igualdad es preciso lograr una implicación global de la sociedad a través de la participación y contribución, de las instituciones gubernamentales, de la sociedad civil y de todas las organizaciones no gubernamentales que intentan introducir la perspectiva de género en las acciones que desarrollan. Fomentar una labor activa de todos los actores que participan en el proceso supone un enriquecimiento en los temas abordados y una mayor implicación de la sociedad en general, lo que contribuirá a la consecución y al mantenimiento de los cambios deseados. Reflejo del papel cada vez más activo de los organismos no gubernamentales dentro del proceso de fomento de la igualdad de oportunidades es la creación en Bruselas, en 1990, del Lobby Europeo de Mujeres, representado por ONGs nacionales y europeas con el objetivo de defender los intereses de las mujeres de la Unión Europea.

Para poder traducir en acciones viables, desde el punto de vista económico, todas estas iniciativas políticas, tanto comunitarias como nacionales, regionales y locales, se dotaron los correspondientes Fondos Estructurales, los cuales tienen como objetivo una reducción de la diferencia de desarrollo existente entre los distintos países de la Unión. Estos Fondos Estructurales, en especial el Fondo Social Europeo (FSE), han sido un respaldo importante en el desarrollo de las diversas medidas formuladas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.3. Instrumentos jurídicos comunitarios

Es numerosa la legislación desarrollada hasta la actualidad desde que, en 1957, el Tratado de Roma consagrara la

igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Así podemos encontrar Directivas, Resoluciones y Decisiones en numerosas áreas, como la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, la lucha contra la trata de seres humanos (en particular mujeres), igualdad de trato en el acceso al empleo, participación equilibrada en la actividad profesional y en la vida familiar, equilibrio entre hombres y mujeres en los comités creados por la propia Comisión Europea, entre otras medidas.

3.4. *Organización institucional de la UE y su papel en la igualdad entre los sexos*

Para que las iniciativas y esfuerzos se elaboren, y apliquen, de una forma estructurada, sistematizada, organizada y coordinada, es indispensable un adecuado respaldo institucional, para lo cual la Unión Europea cuenta con diversas organizaciones. La cooperación institucional es muy importante y para ello cada institución ha constituido una Comisión para la Igualdad de Oportunidades (CO-PEC) que trabajan de una manera coordinada para sumar todos los esfuerzos y evitar duplicidad y solapamientos en las intervenciones.

3.4.1. *Parlamento Europeo*

Controla que en toda acción comunitaria se tenga presente la igualdad de oportunidades. Para ello cuenta con el asesoramiento de la Unidad para la Igualdad de Oportunidades, creada en 1992, que investiga y recaba información estadística sobre los diversos programas de acción elaborados, las reformas legales y otras iniciativas desarrolladas en los diversos países de la Unión.

3.4.2. *Comisión Europea*

La labor de la Comisión Europea se desarrolla de manera conjunta y coordinada con el Parlamento y la mayo-

ría de las acciones llevadas a cabo por la misma, en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, se focalizan en la *Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales* aunque, lógicamente, se tiene muy presente la transversalidad, por lo que se implica también a los demás departamentos. Esta Dirección cuenta con la labor desempeñada por diversos organismos como son la Unidad para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que diseña y aplica los diversos Programas Comunitarios de Acción además de impulsar otras iniciativas como, por ejemplo, el Programa EQUAL, o el Servicio de Información para las Mujeres, a fin de gestionar las numerosas peticiones de información que le llegan.

Para avanzar en las iniciativas y medidas formuladas es necesario contar con información sobre otras experiencias desarrolladas en este ámbito, fomentando, para ello, la interacción entre los diversos países. La cooperación transnacional optimiza los resultados, al unir esfuerzos en la búsqueda de soluciones a un mismo objetivo en común. Precisamente para lograr vías de intercambio de información entre los diferentes países de la Unión la *Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales* cuenta con el Comité Asesor para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Una estrategia de gran utilidad para las intervenciones consiste en determinar áreas de trabajo por temáticas diversas. Esta especialización y concreción en áreas supone una mayor sistematización y permite abarcar más ámbitos, de una manera mucho más completa e integral, lo que se traduce en una mayor cantidad y calidad de medidas, haciendo más viable poder aplicar la transversalidad. Esta especialización del trabajo en diferentes temáticas se observa, por ejemplo, en la labor desempeñada por Grupos de Expertas y Redes Europeas que se constituyen como grupos de trabajo en materias específicas como el empleo, la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otras, que apoyan y complementan las diversas acciones desarrolladas por la Comisión. También podemos observar esta forma de trabajar en otras instituciones europeas, aunque

en este caso no de la Unión Europea, como en el Comité Director para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa, en el que diversos grupos de personal especializado trabajan en muy distintas temáticas, incluida la explotación sexual.

Aunque, el grueso de las acciones de la Comisión Europea se centraliza en la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, hay áreas concretas en las que las iniciativas se gestionan, mayoritariamente, desde otras Direcciones Generales de la Comisión. Por ejemplo, la presencia de la perspectiva de género en todos los proyectos que se formulen de cooperación al desarrollo está encomendada a la Unidad para la Mujer y el Desarrollo, de la *Dirección General de Desarrollo*. También se intenta aumentar la presencia de las mujeres en ámbitos en los que están infrarrepresentadas, tal es el caso, por ejemplo, de la ciencia. De lograr una mayor participación de las mujeres en la ciencia se encarga la Unidad para las Mujeres y la Ciencia de la *Dirección General de Investigación*.

3.4.3. *Tribunal de Justicia de la UE*

Además de la labor desempeñada por el Parlamento y la Comisión no debemos obviar el papel del Tribunal de Justicia, el cual ha debido abordar numerosos casos en materia de igualdad. En este sentido destaca la sentencia 450/93, de 17 de octubre de 1995, relativa a las políticas de acciones positivas en materia de contratación y promoción, considerando el Tribunal que contravenían la Directiva 76/207 sobre el principio de igualdad de trato. No obstante, dos años después, el 11 de noviembre de 1997, el Tribunal avalaría el empleo de las medidas de acción positiva, al considerar que la Directiva permite a los Estados el empleo de estas medidas cuando se trata de reducir una desigualdad de hecho, como es el caso de la infrarrepresentación femenina en determinados sectores.

3.5. *Perspectivas de futuro en la Unión Europea*

Podemos observar que las iniciativas desarrolladas desde la Unión Europea, en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, han sido muy numerosas, tanto desde el punto de vista político como jurídico, contando para la elaboración y ejecución de las mismas con un amplio tejido institucional, que confiere una mayor coordinación y estructuración a todo el proceso. Veo preciso señalar que, en el tiempo que media entre la entrega del artículo a la redacción de la revista y la publicación del mismo, se ha producido un nuevo avance desde el punto de vista del tejido institucional. Estoy haciendo mención al Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género cuyos objetivos generales *“serán contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnicas a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros, tal como se indica en el artículo 3.”* Se tiene muy presente la relevancia de la cooperación entre diversos organismos si se desean alcanzar las metas propuestas. Así el artículo 8 se refiere a este aspecto señalando que *“En la ejecución de sus funciones, el Instituto colaborará con las organizaciones y expertos de los Estados miembros, en particular con organismos que trabajen en la promoción de la igualdad, con centros de investigación y universidades, con organizaciones no gubernamentales, con los interlocutores sociales, así como con las organizaciones europeas o internacionales y los terceros países pertinentes”*. Vemos como se intenta involucrar con su participación y contribución, no sólo a las instituciones gubernamentales, sino también a las organizaciones no gubernamentales —ONGs— que intentan

introducir la perspectiva de género en las acciones que desarrollan.

Se han logrado considerables avances en diversas áreas como la lucha contra la violencia de género, el acceso de las mujeres a una mayor formación y educación y, por consiguiente, a una mayor capacitación. Se ha conseguido un más amplio acceso de las mujeres al mercado laboral, con particular insistencia en la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en las tareas del hogar, aunque todavía quedan muchos objetivos por lograr en este ámbito, principalmente seguir disminuyendo el desempleo, que todavía es más elevado para las mujeres que para los hombres, y luchar contra el *techo de cristal*, que ha supuesto una menor representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, y salarios, en promedio, más bajos.

Es necesario que recalque que, también en el tiempo que media entre la entrega del artículo a la redacción de la revista y la publicación del mismo, han tenido lugar algunas iniciativas con el objetivo de disminuir, precisamente, las desigualdades existentes especialmente en el ámbito del empleo. Me refiero a la Decisión Nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social: PROGRESS (2007-2013). Este programa desea ser un apoyo financiero a los objetivos de la Unión Europea, en lo que al empleo y asuntos sociales se refiere, abordando la intervención en cinco ámbitos principales que son el empleo, la protección e integración social, las condiciones de trabajo, la antidiscriminación y diversidad y la igualdad entre hombres y mujeres. Para realizar estas intervenciones pretende contar con el apoyo de organismos, agentes e instituciones tanto de ámbito público como privado, reconociéndose, una vez más, la importancia de la participación, en las iniciativas desarrolladas en la materia que nos ocupa, de los diferentes interlocutores sociales y de las Organizaciones no Gubernamentales.

Además de en el empleo, se impone introducir la perspectiva de género en otras áreas en las que no ha estado

tan presente, para lo cual es preciso profundizar en la estrategia de la transversalidad, mediante la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las intervenciones y con la implicación en el proceso de todos los fondos estructurales y no casi exclusivamente, como ha ocurrido hasta ahora, del Fondo Social Europeo. Tal y como afirma Carmen Ortiz Corulla (2006), *la mayoría de las iniciativas dirigidas a reducir las desigualdades de género se centran en el empleo y están financiadas por el FSE. La integración de la perspectiva de género ha resultado ser más difícil de aplicar en otros ámbitos de los Fondos Estructurales como son el de los transportes, el medio ambiente o el desarrollo rural.*

Es evidente que, en el marco de la Unión Europea, la sensibilización con el tema que nos ocupa es cada vez mayor. Muestra de ello es la Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se designa 2007 como el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos, proponiéndose medidas para lograr el disfrute del derecho de todas las personas al mismo trato *“sin distinción de sexo, origen étnico o racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*.

4. POLÍTICAS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA

En nuestro país se han desarrollado diversas iniciativas, tanto desde el punto de vista jurídico como político, a nivel nacional, regional y local, destinadas al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se han creado *Planes de Igualdad* impulsados por el Instituto de la Mujer, a nivel nacional; por los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, a nivel autonómico y por los diversos Ayuntamientos, a nivel municipal. De este modo nos encontramos con que las Comunidades Autónomas y los municipios tienen sus propios Planes de Igualdad y, si no lo tienen, toman como referente el

Plan Nacional. Se observa un evidente *feedback* entre los diversos Planes de Igualdad, tanto nacionales, como autonómicos y municipales, recurriendo todos a iniciativas y medidas planteadas en otros, adaptándolas, lógicamente, a sus circunstancias concretas.

Además, desde el punto de vista jurídico, se han elaborado Leyes que han supuesto un importante avance en esta materia.

4.1. *Intervenciones a nivel nacional*

Aunque en la Constitución de 1978 se reconoce, en el artículo 14, el principio de igualdad y no discriminación por nacimiento, raza, religión, o cualquier otra condición personal o social y se recoge, en el artículo 9.2, el papel que han de desempeñar los poderes públicos velando porque dicha igualdad exista en la vida política, económica, cultural y social, lo cierto es que las Políticas de Igualdad de Oportunidades, como tales, no se han puesto en funcionamiento hasta la creación del Instituto de la Mujer en 1983. A partir de esta fecha, cuando en las Naciones Unidas ya se había celebrado la Primera Conferencia Mundial y en la Unión Europea se había formulado el Primer Programa de Acción Comunitario, comenzaron a elaborarse en España, desde el Instituto de la Mujer, Planes Nacionales de Igualdad de Oportunidades. Se trata de Planes con una vigencia de cuatro años, estando todavía vigente, en el momento de redacción de este artículo, el Cuarto Plan Nacional.

4.1.1. *Los Planes de Igualdad de Oportunidades*

El Primer Plan de Igualdad de Oportunidades, desarrollado desde 1988 hasta 1990, se centró fundamentalmente en el logro de la igualdad formal, a través de las precisas reformas legales. Refiriéndose a estas reformas Josune Aguinaga Rouston (2006) señala: *Se introdujo una refor-*

ma fiscal mediante la cual se permitió a los cónyuges hacer la declaración de la renta separada. En cuanto al código penal se establecieron penas por impago de las pensiones alimenticias de los hijos en caso de separación y se introdujo una nueva tipificación de delitos contra la libertad sexual y mayores penas en el caso de malos tratos entre cónyuges. Con relación al sistema de herencias se revisó el código civil debido a la preponderancia del hombre sobre la mujer. Además se introdujeron pequeños cambios en el sistema de seguridad social con relación al trabajo familiar de uno de los cónyuges que no se contemplaba en el régimen general de la seguridad Social y se realizó un proyecto de pensiones no contributivas.

Desde 1993 hasta 1995 estuvo vigente el Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades, que trató de continuar con la labor iniciada por el primero, en cuanto al desarrollo y fomento de la igualdad a través de diversas medidas legislativas, a la vez que se recurría a medidas de acción positiva que compensasen las desigualdades existentes en diversas áreas, haciendo especial énfasis en educación, formación y empleo. Con dicho Plan aumentó la concienciación sobre la relevancia de una adecuada labor de seguimiento y control de las numerosas medidas e iniciativas de los diversos planes, a través de la constitución de organismos y campañas de sensibilización que persiguen este objetivo. Obvio es decir que esto es funcional para que las iniciativas no se reduzcan a simples ideas que no se lleguen a desarrollar y para controlar la efectividad e impacto de las ya llevadas a cabo.

Cuando comienza a desarrollarse, en 1997, el Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades en los Programas de Acción Comunitarios de la Unión Europea ya se había destacado la importancia de la transversalidad, en la cual se centrará este Tercer Plan, labor con la que se ha continuado en el Cuarto Plan de Igualdad, iniciado en el año 2003 y vigente en la actualidad. Este plan también está dedicando gran atención al fomento de la cooperación entre todos los actores involucrados en el proceso de búsqueda de la igualdad de oportunidades, tanto gubernamenta-

les como no gubernamentales, intentado fomentar la participación de las diversas Administraciones Públicas, ONGs, asociaciones de todo tipo y la sociedad civil, de un modo general y amplio.

4.1.2. *El Plan Nacional de Acción para el Empleo*

El Pilar IV de este Plan se centra en la Igualdad de Oportunidades. Son diversas las acciones concretas recogidas en el mismo, entre las cuales se encuentra la creación, en el año 2000, del **Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**. El Observatorio propone políticas de mejora fundamentadas en un adecuado diagnóstico de la situación, a través de diversos estudios técnicos de la misma y de información acerca de las medidas desarrolladas, en el ámbito de la igualdad de oportunidades, en las distintas Administraciones Públicas, manteniendo para ello contacto con las diversas instituciones implicadas en el tema, tanto nacionales como internacionales y fomentando el intercambio de experiencias, así como la comunicación entre organismos públicos y la sociedad en general. Desempeña una importante función de prevención y sensibilización social, al encargarse de analizar la imagen que se transmite de la mujer en los diversos medios de comunicación.

Además de la creación del Observatorio hay que destacar las **Acciones de Información y Orientación en Búsqueda de Empleo**, denominadas **Acciones I.O.B.E** que se implementan mediante la coordinación y colaboración entre el Instituto de la Mujer y otros organismos, como corporaciones locales, sindicatos y asociaciones. Estas acciones se centran en programas de formación y de apoyo para el fomento de la actividad empresarial de las mujeres. Entre los Programas de Formación desarrollados podemos destacar varios como el **Programa "NOVA"** destinado a dar una formación en áreas en crecimiento, como puede ser el medio ambiente o la igualdad de oportunidades (formación como Agente de Igualdad, por ejemplo)

o el **Programa “CLARA”** que se centra en mujeres que requieren una especial atención al encontrarse, por diversos motivos (como puede ser la violencia de género, la falta de titulación, su edad, discapacidad, etc.), con especiales dificultades en su integración al mundo laboral.

4.1.3. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*

A nivel jurídico, sin duda constituye un hito de singular relevancia la aprobación de esta Ley por el Parlamento, lo que se ha hecho en el tiempo que media entre la entrega del artículo a la redacción de la revista y la publicación del mismo. Pese a todo no he debido introducir apenas variaciones, al ser el texto definitivo de la Ley Orgánica 3/2007, muy semejante al del Proyecto de Ley que inicialmente sirvió de base al presente estudio. Desde el punto de vista conceptual el Título Primero recoge diversas definiciones vinculadas a la igualdad. Estas aclaraciones terminológicas son de gran utilidad al especificar y matizar las nociones empleadas, lo que conlleva un punto de partida común en las diversas intervenciones que se desarrollen. De este modo se recogen definiciones explícitas de, por ejemplo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, las discriminaciones directas e indirectas, haciendo especial referencia a la discriminación por embarazo o maternidad como un claro ejemplo de discriminación directa por razón de sexo. También se consideran útiles, para la reducción de las desigualdades de hecho, las acciones positivas, como medidas temporales, “razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

Se busca un aumento de la protección del derecho a la igualdad, a través de diversas medidas. En este sentido en el Título Primero se hace referencia, la inversión de la carga de la prueba en los casos de denuncias de discriminación por razón de sexo; de este modo “corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”. Este es

un aspecto que, desde un principio, ha suscitado polémica. Al respecto Manuel Altozano (2006), al referirse a la consideración del Consejo General del Poder Judicial sobre este aspecto, recogido ya en el Proyecto de Ley, afirmaba: *La nulidad de los actos o negocios realizados bajo conductas discriminatorias prevista en el proyecto y el hecho de que el presunto discriminador tenga que probar en los juicios civiles, contencioso-administrativos y sociales la inexistencia de la discriminación, y no al revés (inversión de la carga de la prueba), tampoco suscitan reproches por parte del Consejo, al estar previstas en otras leyes estatales.*

El Título Segundo se centra, específicamente, en las Políticas Públicas para la Igualdad. En ellas se tiene muy presente la lucha contra el *techo de cristal*, a través de medidas dirigidas a lograr un equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones. De este modo, por ejemplo, el artículo 14 hace referencia a *“la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones”* y el artículo 16 afirma que *“los Poderes Públicos procurarán atender al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”*.

Se refleja la obligación del Gobierno de crear, periódicamente, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, aspecto éste fundamental para que las Políticas se plasmen, realmente, en objetivos concretos y estructurados. No se obvia, tampoco, la necesidad de colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas, proponiendo, específicamente, la formulación de planes y programas con este fin.

La transversalidad se destaca como aspecto básico en las intervenciones a desarrollar, mediante la formulación de medidas que abarquen todos los ámbitos. Se pretende la integración del principio de igualdad en el ámbito educativo, a través de distintas medidas como pueden ser, a modo de ejemplo, con la eliminación de estereotipos sexistas en los materiales educativos o con la enseñanza del papel de las mujeres a lo largo de la Historia.

En el ámbito sanitario se otorga especial atención a la formación del personal sanitario con el fin de mejorar la detección y atención en casos de violencia de género. Una medida, especialmente novedosa en este ámbito, es la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo dentro de la protección de la salud laboral.

Como ya se ha mencionado, el aspecto preventivo es determinante en la búsqueda de la igualdad y en la prevención juega un papel decisivo la educación y la sensibilización social. Esta Ley tiene muy presente la importancia del fomento de la igualdad en el ámbito educativo, a través de diversas medidas. Para incrementar la sensibilización es preciso concienciar a la sociedad sobre la importancia de la igualdad, proceso en el que los medios de comunicación desempeñan un papel básico. Precisamente el Título Tercero se centra en el fomento de la igualdad en los medios de comunicación y la publicidad a través de la transmisión de una imagen de hombres y mujeres no basada en estereotipos sexistas, de tal forma que puede ser considerada ilícita toda publicidad que incurra en discriminación.

En lo que respecta al ámbito laboral, se tiene muy presente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Con este fin se proponen diversas medidas como pueden ser, entre otras, la ampliación del permiso de maternidad en caso de hijo o hija con discapacidad, o la ampliación de la edad máxima del menor que da derecho a la reducción por guarda legal. Una medida especialmente innovadora es la creación de un permiso de paternidad, tanto en casos de paternidad biológica, como de adopción y acogimiento, de trece días de duración. Aunque, con anterioridad a esta Ley, el padre podía disfrutar de hasta 10 semanas del permiso de maternidad (salvo las seis primeras que debe disfrutarlas la madre obligatoriamente), lo cierto es que el porcentaje de hombres que solicitaban dicho permiso por paternidad era irrisorio. Por ello es fundamental emprender acciones específicas al respecto y modificar los estereotipos sociales tan arraigados que poseemos sobre los roles atribuidos históricamente a hombres y mujeres.

Uno de los principales motivos por el que el porcentaje de hombres que solicitaron la baja por paternidad ha sido tan bajo parece ser cultural. Habría que emprender acciones dirigidas a ir modificando, paulatinamente, los estereotipos sociales. En esta Ley se da un paso decisivo en este sentido puesto que se crea un permiso de paternidad, individual y exclusivo del padre, independiente del de la madre, lo que va a modificar, sin duda, la situación actual al reconocerse el derecho a disfrutar de un permiso propio, y no como una “concesión” de un derecho de las madres, haciendo explícito así el papel fundamental que desempeñan tanto los padres como las madres en el cuidado de los hijos e hijas y facilitando un clima de menor presión cultural para que ambos puedan ejercer y disfrutar este deber y este derecho.

Para fomentar la igualdad en las empresas se refleja la obligación de las mismas de crear medidas específicas con este fin que, en el caso de empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, se traduce en la obligación de diseñar y aplicar planes de igualdad. Se intenta incentivar que las pequeñas y medianas empresas también elaboren y apliquen, de forma voluntaria, planes de igualdad, con la creación de un distintivo para aquéllas que lo hagan y que podrá ser empleado por la empresa con fines publicitarios. Es llamativo, además, el hecho de que la autoridad laboral puede acordar la sustitución de sanciones por el diseño e implantación de estos planes.

En lo que al reconocimiento del trabajo de la mujer en el sector agrario se refiere una medida desarrollada en la Ley, que considero importante destacar, es la creación de la figura jurídica de la titularidad compartida.

También se contempla el fomento de la igualdad en el empleo público, a través de la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración General del Estado y el desarrollo de diversas medidas entre las que destacan la aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, además de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.

Para la viabilidad de las medidas propuestas es imprescindible contar con una adecuada estructura organizativa que facilite la puesta en práctica de todas las iniciativas y garantice la transversalidad de las mismas. Sobre este aspecto versa el Título Octavo de la Ley, proponiendo la creación de distintos organismos como son la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Destacable es la creación del Consejo de Participación de la Mujer *“como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo”*. Se destaca en él la participación de todas las Administraciones públicas además del tejido asociativo de mujeres de ámbito estatal. De nuevo vemos como cada vez se intenta más lograr una implicación mayor de la sociedad a través de la participación, no sólo de las instituciones gubernamentales, sino también de la sociedad civil y de todas las organizaciones no gubernamentales que intentan introducir la perspectiva de género en su quehacer diario.

4.2. *Intervenciones a nivel autonómico*

Las Comunidades Autónomas suelen contar con sus propios Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, si bien existen diferencias entre ellas en el inicio de la elaboración de los mismos. Así hay Comunidades que ya están aplicando el Quinto Plan, como es el caso por ejemplo de Cataluña, y otras que cuentan con el Primero, como por ejemplo Ceuta, bien es cierto que esta Ciudad Autónoma ha llegado muy recientemente a dicha condición.

Las áreas abordadas en los diversos planes suelen ser muy semejantes, aunque existen diferencias entre las diversas Comunidades Autónomas, según sus realidades específicas, en el modo de concebir las cuestiones a tratar,

de modo que hay Comunidades que consideran ciertos temas de un modo más general, enfocando su tratamiento dentro de diversas áreas vinculadas, y otras de un modo más específico, dedicándoles un apartado concreto.

Algunos Planes han elaborado informes en los que se incluyen datos en relación a la situación social de las mujeres en la Comunidad Autónoma correspondiente. Estos informes tienen un importante papel como diagnóstico de la situación real de las mujeres y suponen una información de gran utilidad para las diversas intervenciones que interesan desarrollar según las circunstancias concretas.

Muchos de ellos cuentan también con Anexos en los que podemos encontrar información diversa, como pueden ser Programas de Acción específicos contra la Violencia de Género, directrices sobre cómo llevar a cabo el seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan, o información sobre conceptos y terminología específica sobre igualdad entre mujeres y hombres. Estas especificaciones y matizaciones son necesarias ya que es fundamental, desde el punto de vista conceptual, partir de una terminología común y sistematizada y, desde el punto de vista de la intervención, es preciso concretar el proceso de seguimiento y evaluación, desde unos criterios y directrices previamente estipulados.

Además de los diversos Planes, algunas Comunidades han elaborado Leyes de Igualdad habiéndose anticipado a la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, de carácter nacional. Así, por citar algunos ejemplos, Galicia aprobó la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; Navarra la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; Castilla y León la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres; el País Vasco la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; la Comunidad Valenciana la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

4.3. *Intervenciones municipales*

Existen diferencias en el modo en que los municipios abordan la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Hay municipios que cuentan con Planes específicos, mientras que otros realizan diversas acciones y actividades de una manera muchos menos estructurada, que no se engloban dentro de un Plan y otros apenas realizan intervenciones diferenciadas en este sentido abordando, de una manera muy general, la intervención social desde los Servicios Sociales, sin definir políticas específicas para diversos colectivos. Entre los distintos factores que influyen en este hecho destaca la estructura institucional concreta del municipio, muy vinculada al número de habitantes y también a la ubicación de los mismos dentro o fuera de las áreas metropolitanas de las ciudades.

En un estudio realizado por la Federación Española de Municipios y Provincias (2001), en el que se analizan las diferencias en la estructura institucional de los municipios, se observó que las grandes capitales de provincia y municipios de más de 50.000 habitantes de sus coronas metropolitanas suelen contar con Concejalías específicas de Mujer, mientras que los municipios con más de 50.000 habitantes, ubicados fuera de las áreas metropolitanas de las grandes ciudades, y municipios de menos de 50.000 habitantes, situados dentro de esas coronas metropolitanas, suelen carecer de una Concejalía específica de Mujer y, aunque cuentan con planes y políticas específicas en el ámbito que nos ocupa, las mismas se desarrollan desde otras Concejalías.

En los municipios de menos de 50.000 habitantes, lo más habitual es encontrarnos con una menor concreción, de modo que las intervenciones se suelen hacer de una manera muy general desde la Concejalía de Servicios Sociales donde no es habitual que se desarrollen políticas de actuación concretas, específicas y diferenciadas para los diversos colectivos. Al referirse a las actuaciones dirigidas a mujeres en estos municipios el estudio señala: “(...) *aparece como una constante la programación de actividades*

concretas diseñadas desde los Ayuntamientos para la Semana del 8 de Marzo (Día de la Mujer). Sin embargo la mayoría de las actuaciones dirigidas exclusivamente a las mujeres suelen tener un carácter lúdico-formativo desde los servicios sociales.

En cuanto a las principales áreas de actuación abordadas en los diferentes municipios, el estudio destaca que es un hecho generalizado que los municipios den prioridad a la atención individualizada a las mujeres, con el fin de proporcionarles una adecuada orientación, información y asesoramiento. La mayoría de ellos suele tener presentes las mismas áreas de actuación, pero con diferencias en el modo de abordar cada una, de un modo más específico o más transversal, según la particular idiosincrasia de cada Ayuntamiento.

4.4. *Principales Áreas con presencia en los diferentes Planes de Igualdad*

Como ya hemos visto, existe lo que se podría denominar un *biofeedback* entre los diferentes Planes de Igualdad elaborados a nivel nacional, autonómico y municipal, de modo que la mayoría de ellos suelen insistir en las mismas áreas. Un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) sobre los Planes de Igualdad Autonómicos y Nacional, destaca que en la mayoría de ellos están presentes las siguientes:

4.4.1. *Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas*

Se trata de lograr aplicar la política de *mainstreaming*, es decir la transversalidad, a través de las Concejalías de Mujer y otras instituciones específicas de igualdad como, por ejemplo, organismos semejantes al Instituto de la Mujer en la Comunidades Autónomas. También se da gran importancia a la profesionalización, habiéndose creado fi-

guras específicas de Fomento de la Igualdad, como son los/las Agentes de Igualdad. Al referirse a la naturaleza de esta ocupación Julio Fernández Garrico y Luis Aramburu-Zabala Higuera (2002) señalan: *La/el Agente de igualdad de oportunidades coordina, anima e implementa planes de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades en los terrenos de la educación, la formación profesional y el empleo, la cultura, el ocio, el bienestar, y, en general, en todas las formas de participación ciudadana incluida la representación en cargos públicos.*

Esta nueva figura profesional ha sido, hasta el momento, desempeñada básicamente por mujeres. Fomentar que los hombres también desempeñen esta función sería de gran utilidad en las intervenciones involucrando mucho más, de este modo, a ambos sexos y reconociendo la importancia que el papel de los hombres entraña en este proceso.

Para lograr que la perspectiva de género se introduzca en todas las políticas públicas se destaca el papel de la propia Administración, haciendo patente la necesidad de sensibilizar y formar específicamente al personal de las distintas Administraciones en este tema y fomentar la coordinación entre todas ellas, así como con las diferentes organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de esta cuestión.

4.4.2. *Derechos e Igualdad de Oportunidades*

El objetivo es lograr una igualdad real de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres a través de diferentes medios como son debates y campañas que aumenten la sensibilización social sobre la necesidad de la igualdad, o la difusión sobre la legislación y los recursos que existen actualmente. También se destaca la necesidad de una mayor formación de ciertos profesionales que tienen un papel muy activo en el logro de este objetivo, como son los profesionales del Derecho y personal de la Administración de Justicia e Instituciones Penitenciarias, además de

introducir en los contenidos escolares esta temática de una manera explícita y sistematizada.

Es básico tener muy presente el papel decisivo que la escuela posee desde el punto de vista de la prevención. Si deseamos introducir cambios estructurales, que se basen en la eliminación de prejuicios y estereotipos que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres, el mejor modo de hacerlo es a través de la educación. Tal y como destacaba Bowen (1992) la escuela es el entorno en el que mejor se desarrolla cualquier reivindicación social de búsqueda de la igualdad.

4.4.3. *Empleo y participación en la vida económica*

A este área se le otorga una gran importancia en todos los planes. Para lograr una mayor participación femenina en el sector laboral se recurre a diversas estrategias dirigidas a las empresas como, por ejemplo, darles ayudas para fomentar la contratación de mujeres. Además se resalta que debe existir una Inspección de Trabajo eficaz para controlar que no haya discriminación por razón de género en los salarios y en las condiciones de promoción, así como para prevenir el acoso sexual.

Para lograr una mayor tasa de empleo se recurre a aumentar la formación de las mujeres, principalmente en profesiones en las que la representación femenina es muy escasa y fomentar el autoempleo, con ayudas económicas en forma de microcréditos.

4.4.4. *Conciliación de la vida laboral y familiar*

Este área está íntimamente vinculada a la anterior ya que, si deseamos fomentar la empleabilidad —como en ocasiones se denomina— de las mujeres, es preciso facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y, para ello, los diferentes Planes hacen especial énfasis en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de los hijos e hijas y en el reparto de las tareas domésticas.

Además de la importancia de los permisos de maternidad y paternidad los Planes también recogen la necesidad de modificar las condiciones de trabajo, con una mayor flexibilización de horarios laborales y coordinación de éstos con los horarios públicos, comerciales y escolares; con la realización de la formación continua, en la medida de lo posible, en horario de trabajo; con la creación por parte de las empresas de guarderías próximas al lugar de trabajo, entre otras medidas. Con el fin de motivar estos, y otros cambios, los Planes recurren a diferentes estrategias dirigidas a las empresas, como, por ejemplo, incentivos fiscales para aquéllas que emplean medidas encaminadas al fomento de la conciliación.

Lógicamente el papel de las empresas es básico pero tampoco se debe olvidar las acciones desde el ámbito público, por ejemplo mediante el aumento de las plazas en centros de educación infantil o en residencias para personas mayores.

4.4.5. *Exclusión social*

Se prevén intervenciones dirigidas a mujeres que presentan una situación de mayor vulnerabilidad a la exclusión social por diversos motivos, como ser drogodependientes, pobres, reclusas, discapacitadas, pertenecer a minorías étnicas, refugiadas, tener responsabilidades familiares no compartidas, entre otros.

Se da importancia a la cooperación y coordinación con asociaciones y ONGs que desarrollan sus actividades con mujeres con estas características. Esta labor es fundamental para, como ya se ha comentado, aunar esfuerzos y aumentar la efectividad de las medidas, a través de la optimización de recursos existentes. Para rentabilizar los recursos es necesario conocerlos adecuadamente; de ahí la importancia de que los servicios sociales tengan protocolos de diagnóstico y de conocimiento sobre los itinerarios de actuación para los casos de mujeres que presentan un mayor riesgo de exclusión social, a fin de facilitar la labor de

profesionales, así como guías informativas sobre recursos, dirigidas a las propias interesadas.

Se destaca, asimismo, la necesidad de medidas de protección social, como pueden ser la creación de fondos de garantías de pensiones para que se aseguren los ingresos en casos de impago de pensiones alimenticias; que se considere la monoparentalidad como criterio para conceder becas para los estudios a los hijos e hijas, o para acceder a medidas fiscales que permitan una mayor desgravación por personas a su cargo en la retención del IRPF; así como favorecer el acceso a la vivienda de promoción pública para mujeres que presentan mayor vulnerabilidad a la exclusión social, entre otras.

Se trataría en definitiva de mejorar, con diversas medidas y recursos, la prevención para lograr, de este modo, disminuir la vulnerabilidad de la mujer.

4.4.6. *Educación, cultura, deporte y medios de comunicación*

Como ya hemos visto, para lograr la igualdad hay que abordar todas las esferas de la vida política, económica, social y cultural. En este sentido, los Planes de Igualdad tratan de lograr una mayor participación de las mujeres en los ámbitos de la educación, cultura, deporte y medios de comunicación y transmitir una imagen no sexista, que destaque los logros y las aportaciones de las mismas a lo largo de la Historia, en estos y otros sectores. La imagen que se transmite influye en gran medida en las conductas que adoptamos. Tal y como destacaba M. Strather (1979), *de la forma en que se contemplan los sexos la sociedad extrae, como mirándose en un espejo, los modelos a seguir*.

Por todo ello los planes plantean aumentar los materiales sobre mujeres en archivos y bibliotecas, además de revisar los existentes para garantizar que no incluyen una imagen estereotipada y sexista, haciendo especial hincapié en los materiales escolares, así como hacer un seguimien-

to de los medios de comunicación, con la pretensión de motivar y reforzar la transmisión de una imagen no basada en estereotipos sexistas.

4.4.7. *Salud y calidad de vida*

Se trata de un ámbito al que cada vez se le da más importancia en los diferentes Planes. Se concibe la salud de una manera global e integral, y se procura atenderla tanto en el plano físico, como en el psicológico y social.

Si deseamos introducir la perspectiva de género en el ámbito de la salud no cabe duda que ésta debe abordarse de un modo integral pues, tal y como señala Carmen Valls-Llobet (2001), *sólo una visión de los problemas de salud basados en lo biológico, psicológico y social nos puede aportar un modelo para estudiar las desigualdades de género en el terreno de la salud*". Precisamente por la influencia de todos estos factores, en la investigación sobre la salud es necesario, como afirman Ruiz y Verbrugge (1997), tener presente tanto las diferencias biológicas, como los roles desempeñados por las mujeres y los hombres.

Se otorga gran relevancia al aspecto educativo y preventivo a través de programas de educación para la salud que incluyan la perspectiva de género y se recogen indicaciones sobre las diversas etapas del ciclo vital de las mujeres: la salud sexual y reproductiva, la prevención de embarazos no deseados, la menopausia, otorgando especial atención a aquéllas enfermedades que presentan mayor incidencia en la población femenina, como el cáncer de mama.

4.4.8. *Mujeres del entorno rural*

Las principales estrategias de intervención tratan de dar a conocer socialmente la labor de las mujeres en los medios rurales que se suele centrar, principalmente, en el

sector agropecuario, colaborando en los negocios familiares. Se intenta fomentar, además, su inserción en otros sectores de actividad, a través de formación específica y mediante el fomento de la creación de sus propias empresas en ámbitos alternativos como pueden ser, por ejemplo, el turismo rural, la artesanía o la venta de productos ecológicos. Se trata igualmente de fomentar la difusión de estas experiencias e iniciativas a través de encuentros que permitan incrementar la sensibilización de otras mujeres, y de la sociedad en general, sobre tales posibilidades. Por ello es importante favorecer la comunicación, mediante unos adecuados servicios de transporte, o facilitando la conexión a Internet.

4.4.9. *Participación social y política*

Se busca impulsar una mayor participación de las mujeres en los ámbitos de poder y de toma de decisiones, a través de distintas medidas como el fomento de la carrera docente con ayudas específicas, incentivar una participación igualitaria de ambos sexos en comités y tribunales de selección, o mediante el aumento de la representación femenina en las listas electorales. Los Planes también buscan una mayor participación sociopolítica de las mujeres favoreciendo el asociacionismo femenino.

4.4.10. *Cooperación al Desarrollo*

Se produce tanto en la cooperación a nivel nacional, como internacional, entre todos los agentes involucrados en el proceso, desde la Administración hasta asociaciones y ONGs, y se aplica la perspectiva de género a todos los proyectos de cooperación al desarrollo que se formulen e implementen.

El papel asignado a las mujeres en la Cooperación al Desarrollo se ha transformado sustancialmente a lo largo de los años. En un principio, tal como señala Moser (1991),

las mujeres desempeñaron un papel pasivo como simples receptoras. En este sentido Boserup (1970) considera que se cometió el error de no tener presente el papel productivo y activo que las mujeres podían desempeñar. Posteriormente se ha pasado de esta perspectiva a otra muy diferente de participación de las mujeres en el desarrollo. Itziar Hernández Zubizarreta (1999) analiza este nuevo enfoque de la Cooperación al Desarrollo destacando que su objetivo es el *desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre hombres y mujeres* y para lograr este objetivo *las intervenciones se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres en la sociedad.*

Indudablemente si deseamos conseguir un desarrollo igualitario y sostenible es necesario no excluir ni a los hombres ni a las mujeres del proceso, así como tener muy presente las necesidades de ambos y, por supuesto, la utilidad de la participación de unos y otros en el éxito de las intervenciones.

4.4.11. *Violencia de género*

A este área se le otorga una importancia vital en todos los Planes, tal y como veremos a continuación. De ahí que sea conveniente dedicarle un capítulo aparte.

5. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es una auténtica lacra social, por lo que son numerosas las intervenciones que se han desarrollado con el fin de erradicar la misma.

A nivel mundial son de destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer (1979); la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer (1993); las Resoluciones de la Cumbre Internacional sobre la Mujer. Beijing (1995); la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mun-

dial de la Salud (OMS) declarando la violencia como problema prioritario de salud pública (1996); o la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas al respecto (1997).

A nivel europeo también se han desarrollado distintas iniciativas, dirigidas a abordar la violencia de género como, por ejemplo, el Informe al efecto del Parlamento Europeo (1997); la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género; o la Decisión nº 803/2004/CE del Parlamento Europeo aprobando el Programa Daphne II (2004-2008) para prevenir y combatir esta forma de violencia.

En España, tanto a nivel jurídico como político, se han producido numerosos avances en pocos años. Desde el punto de vista jurídico hay que destacar, en el ámbito nacional, la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

A nivel autonómico diversas Comunidades han aprobado, también, Leyes en esta materia, así, por ejemplo, Cantabria cuenta con Ley de Cantabria 1/2004, de Prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas; la Comunidad de Madrid con la Ley 5/2005 de 20 de diciembre Integral contra la Violencia de Género; Castilla la Mancha con la Ley 5/2001, de 17 de mayo de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas; Canarias con la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección de las Mujeres contra la Violencia de Género; Navarra con la Ley Foral 12/2003 de 7 de marzo, de modificación de la Ley Foral 22/2002 de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

5.1. *La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre,
de medidas de Protección Integral
contra la Violencia de Género*

No hace falta decir que esta Ley, como las demás, la voy a analizar desde mi perspectiva de Psicóloga; pero obvio es decir, también, que cuestiones tan complejas requieren de enfoques pluridisciplinarios que, además del imprescindible punto de vista de las ciencias jurídicas, incluyan el de otras muchas disciplinas. Dicho esto, me parece claro que el objetivo de la Ley es abordar, de un modo integral y multidisciplinar, tanto la violencia física como la psicológica, para lo cual se da gran importancia a la prevención; de forma que se incide en la sensibilización y en la detección precoz de la violencia de género, con intervenciones que abarcan distintos ámbitos como el educativo, sanitario o publicitario.

Desde el punto de vista educativo se insiste en la necesidad de formación específica del profesorado, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en la adecuada selección de los materiales educativos, con el fin de que los valores de respeto a la igualdad y no discriminación se transmitan en todo el proceso educativo.

Cameron (1990) destaca la importancia dada al uso de un lenguaje no sexista en las políticas de igualdad. Esto no debe extrañarnos ya que el lenguaje es una importante fuente de transmisión de valores y de reforzamiento de estereotipos, por lo que la educación debe plantearse, como objetivo, un uso no sexista del lenguaje.

El papel de la educación como vía de prevención de la violencia es determinante. A través de ella se pueden fomentar valores de igualdad y respeto, además de habilidades y conductas que busquen resolver los problemas y afrontar las situaciones de una forma no violenta pues, como señala Corsi (1994), estas son capacidades que se pueden aprender.

Además la Ley contempla la escolarización inmediata de los hijos e hijas que, por motivo de violencia de género, deben cambiar de residencia. Esta medida entraña una

gran importancia desde la óptica de la prevención, pues tiene la finalidad de reducir, en la medida de lo posible, las consecuencias negativas que en el proceso educativo puede implicar esta lacra social.

Desde el punto de vista sanitario se hace especial hincapié en la necesidad de formación específica del personal y en la aplicación de protocolos que permitan una detección precoz de los casos de violencia, así como en la agilización de todo el proceso judicial subsiguiente.

En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación, la Ley permite presentar ante los Tribunales la acción de cesación de toda publicidad que emplee la imagen de la mujer de un modo discriminatorio. Muestra del papel cada vez más activo que se otorga a las asociaciones y organizaciones civiles es el hecho de que la acción de cesación la podrán iniciar, no sólo Organismos e Instituciones públicos como el Instituto de la Mujer o el Ministerio Fiscal, sino también las Asociaciones cuya actividad sea la defensa de los derechos de las mujeres.

Otra de las ideas-fuerza de la Ley consiste en garantizar derechos a las víctimas de violencia de género en los diversos ámbitos social, jurídico, económico, laboral y funcionarial. Se recoge el derecho de las víctimas a la información sobre las medidas de protección, seguridad y ayudas; el derecho a la asistencia social permanente, urgente y multidisciplinar (tanto de la víctima como de los menores que se encuentren bajo su patria potestad o guarda y custodia), que abarque la atención psicológica, social, educativa y laboral; el derecho a la asistencia jurídica gratuita (tanto para la víctima como para los causahabientes en caso de fallecimiento de la misma), que se proporciona gratuitamente de forma inmediata, aunque posteriormente se deban abonar los honorarios si no se acredita insuficiencia de recursos.

En el ámbito laboral y funcionarial, así como en el económico, se recogen los derechos que, según el artículo 23 de la Ley, tienen aquéllas mujeres víctimas de violencia, que acrediten la misma con la Orden de Protección (aunque de forma excepcional también se puede admitir el in-

forme del Ministerio Fiscal, en el que figure que hay indicios de violencia de género). Los derechos laborales son numerosos, incluyendo, por ejemplo, la posibilidad de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica como consecuencia de la violencia, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o extinción de la misma, dando lugar, en ambos casos, a la situación legal de desempleo.

En el ámbito económico destaca el derecho a ayudas sociales, cuya asignación y cuantía dependen de diversas circunstancias de entorno y personales de la víctima, como su edad, formación, discapacidad y responsabilidades familiares, entre otras.

La Ley también pretende crear un sistema integral de *tutela institucional*. Para ello recurre a diversas medidas, entre ellas la creación de Organismos, dependientes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que son la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, encargada de proponer, coordinar e impulsar las iniciativas políticas en la materia y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, que colabora con la Delegación y la asesora con estudios sobre la situación de la violencia de género.

Podemos ver de nuevo la importancia, cada vez mayor, que se otorga a la acción de entidades de la sociedad civil, en el hecho de que en el Observatorio participen no sólo las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, sino también los Agentes Sociales, Asociaciones de Consumidores, Organizaciones de Mujeres y Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Si se pretende mejorar la *tutela institucional*, no cabe duda que la creación de organismos especializados es una iniciativa de gran relevancia; pero para que, además, la misma sea efectiva, es preciso que exista la adecuada coordinación y colaboración entre todas las Administraciones y Organizaciones implicadas en la consecución de la igualdad, motivo por el que la Ley atribuye gran importancia a la creación de Planes específicos de colaboración.

El Título IV lleva a cabo un fortalecimiento del marco penal y procesal. Cuando la violencia se produce contra quien es o ha sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aún sin convivencia, o cuando la víctima es una persona especialmente vulnerable que convive con el autor, se considera que estamos ante tipos agravados de lesiones, con lo que se incrementa la sanción penal y, en ambos casos, se castigan como delito las coacciones leves y las amenazas leves.

Además de tener muy presente la tutela institucional, la Ley también se centra en la tutela judicial especializada, mediante la creación de Juzgados de Violencia sobre la Mujer, especificando las medidas de protección que pueden ser empleadas, como medidas de seguridad, desde el inicio del proceso, o durante la ejecución de la sentencia, buscando con ello garantizar la protección de las víctimas de violencia, más allá del final del proceso.

Parece claro que esta Ley ha supuesto un avance decisivo en la protección contra la violencia de género, al tener muy presente que la violencia supone un problema complejo que debe abordarse con un amplio abanico de intervenciones que impliquen a diversas disciplinas y profesionales y que incluyan medidas en distintos ámbitos, como el educativo, social, psicológico, sanitario, publicitario, laboral, penal y judicial, con el fin de que la atención y protección sea lo más integral posible y permita tratar la violencia desde sus raíces, a fin de prevenirla y, sobre todo, erradicarla.

Precisamente por el hecho de que las intervenciones deben ser multidisciplinarias, es necesaria una adecuada formación y coordinación de los distintos profesionales que intervienen en el proceso, con el fin de que la detección sea lo más precoz que quepa plantearse y la atención lo más adecuada posible, aspectos éstos que se tienen en cuenta en la Ley. En todo caso no nos engañemos, pues aunque la Ley contempla la asistencia psicológica, lo cierto es que la misma, hoy por hoy, es muy escasa. Implementar las medidas que la Ley contempla requiere una adecuada asig-

nación de recursos, por ejemplo a fin de incluir la asistencia psicológica como un aspecto básico del proceso y todo ello con el fin de erradicar la violencia en sus múltiples manifestaciones. Durante demasiado tiempo se ha cometido el error de reducir la violencia al maltrato físico, sin tener en cuenta la importancia del maltrato psicológico, cuyas consecuencias negativas son asimismo gravísimas. Francisco Javier Labrador; Paulina Paz Rincón; Pilar de Luis y Rocío Fernández-Velasco (2004) hacen especial hincapié en la importancia del maltrato psicológico destacando que *el abuso emocional continuado, aún cuando no exista violencia física, provoca consecuencias muy graves desde el punto de vista de la salud mental de las víctimas*.

Otro aspecto muy importante de la Ley es que recalca el papel que la educación desempeña en el problema de la violencia y en la lucha contra la misma. Si deseamos no sólo paliarla sino erradicarla, debemos abordar la cuestión desde la prevención y para ello es básica la educación en los valores de la igualdad de género, en todos los niveles educativos. En este proceso de transmisión de valores es innegable el papel desempeñado por los medios de comunicación, aspecto éste que también se plantea en la Ley.

La mayor parte de las críticas, tanto políticas como jurídicas, que han surgido a la Ley se centran en el Título IV de la misma; de tal forma que existe actualmente una importante polémica, con opiniones divergentes al respecto, algunas de las cuales consideran que las reformas de las normas penales atentan contra el principio de igualdad, recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, siendo discriminatorias respecto de los hombres. Así por ejemplo, Felipe Pérez del Valle (2005) considera que existiría una desproporción de las penas *por considerarse delitos conductas sin entidad suficiente por el mero hecho de que tengan lugar en un círculo reducido de sujetos*.

Otras opiniones afirman que estas reformas no pueden considerarse discriminatorias. Según Montserrat Comas d'Argemir (2006): *La agravación de las penas no sólo se aplica a los hombres cuando el delito se comete contra una mujer en el ámbito de la pareja o ex pareja, sino también a*

cualquier persona, con independencia de su sexo, si el delito se comete contra una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor en el ámbito familiar. Por eso la ley no sería sexista (...). El plus de protección hacia las mujeres introducido en la reforma penal no se basa exclusivamente en el hecho de ser el sujeto pasivo mujer. Lo que se protege es a la mujer en una determinada relación, si en ella se encuentra en situación de debilidad o vulnerabilidad.

En todo caso, el debate riguroso no es fácil, pues como muy bien pone de relieve Juan Antonio Martínez Muñoz (2001), *la excesiva similitud de los tópicos en el debate intelectual actual, donde las bases y las conclusiones de cualquier diálogo están predefinidas, evidencian la falta de pluralismo real.*

Se ha criticado que la Ley se centre en la violencia familiar y no considere otros tipos de violencia que también tienen su origen en la violencia por razón de género. En tal sentido, Angela Alemany Rojo (2005), al referirse a la Ley destaca que *en esta norma no se recoge nada más que una de las manifestaciones de la violencia de género, como es la violencia doméstica, excluyéndose otros tipos de violencia que tienen este denominador común como son: la mutilación genital, la explotación sexual, la agresión sexual, incluido el acoso sexual en el trabajo.*

A mi entender, si deseamos erradicar la Violencia de Género no podemos olvidar las diferentes formas en las que la misma se puede manifestar, o caeremos en un reduccionismo desde el que a lo sumo se podrá paliar, pero en ningún caso eliminar, este problema.

5.2. La Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica

La Orden de Protección se articula como un importante avance legal, al basarse en la necesidad de proporcionar una atención y una protección integral a las víctimas de violencia de género, que abarque la protección física, jurí-

dica y social a través de diversas medidas penales y de seguridad, civiles y de protección social, que se pueden adoptar con una única e inmediata resolución judicial.

Tiene en consideración aspectos que son básicos y decisivos en la atención a las víctimas de violencia de género, como la necesidad de que el procedimiento se base en la rapidez, la sencillez y se inicie mediante un formulario normalizado que sea fácil de rellenar por cualquier persona. Asimismo es importante la accesibilidad de los formularios, con la disponibilidad de los mismos en las diferentes Instituciones y Organismos en que puede presentarse la solicitud, además de en Internet y cuidando que se edite también en las distintas lenguas co-oficiales de las Comunidades Autónomas.

Una importante innovación en la protección a las víctimas es el hecho de que la Jurisdicción penal puede adoptar, no sólo medidas penales y de protección social, sino también de carácter civil. Tal y como afirma el artículo 2 de la Ley, que añade el artículo 544 a la Ley de enjuiciamiento criminal: *7. Las medidas de naturaleza civil deberán ser solicitadas por la víctima o su representante legal, o bien por el Ministerio Fiscal, cuando existan hijos menores o incapaces, siempre que no hubieran sido previamente acordadas por un órgano del orden jurisdiccional civil, y sin perjuicio de las medidas previstas en el artículo 158 del Código Civil. Estas medidas podrán consistir en la atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar, determinar el régimen de custodia, visitas, comunicación y estancia con los hijos, el régimen de prestación de alimentos, así como cualquier disposición que se considere oportuna a fin de apartar al menor de un peligro o de evitarle perjuicios. Las medidas de carácter civil contenidas en la orden de protección tendrán una vigencia temporal de 30 días. Si dentro de este plazo fuese incoado a instancia de la víctima o de su representante legal un proceso de familia ante la jurisdicción civil las medidas adoptadas permanecerán en vigor durante los treinta días siguientes a la presentación de la demanda. En este término las medidas deberán ser ratificadas, mo-*

dificadas o dejadas sin efecto por el juez de primera instancia que resulte competente.

En otro orden de cosas, un aspecto indispensable para la eficacia y celeridad de todo este procedimiento es la necesidad de una adecuada coordinación interinstitucional entre los diversos organismos judiciales y administrativos. Precisamente para mejorar la misma se creó, el 22 de julio de 2003, la Comisión de Seguimiento de la Implantación de la Orden de Protección, cuyo objetivo es fomentar la coordinación y hacer más sencillo el proceso, para lo que se ha elaborado un Protocolo para la implantación de la Orden que sirve de referente a los diversos organismos implicados, facilitándoles la labor.

Otro elemento que no se debe olvidar en la protección, es que es indispensable que la víctima obtenga información permanente sobre la situación procesal del agresor, así como sobre las medidas que se han adoptado. Si deseamos que la atención sea integral, y la protección real, éste aspecto no debe obviarse por lo que la labor, en este sentido, de las distintas Oficinas de Atención a las Víctimas es fundamental.

Como podemos ver los avances que, en materia de violencia de género, se han producido en España desde el punto de vista de los instrumentos jurídicos son numerosos. Hay que mencionar también las intervenciones desarrolladas en esta materia en los diversos Planes de Igualdad pues, como ya he mencionado anteriormente; la Violencia de Género es un área básica en todos ellos incluyendo algunos incluso anexos en los que se introduce un Programa de Acción específico contra la Violencia de Género.

El estudio comparativo de los diversos Planes de Igualdad, Autonómicos y Nacional, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005), al referirse al modo en que los diversos Planes abordan la violencia de género, señala: *Se considera la violencia de género en sus múltiples manifestaciones, por tanto, incluye no sólo el maltrato físico hacia las mujeres, sino también el maltrato psicológico, la violencia sexual, incluido, en algunos casos, el acoso sexual.*

Las medidas de intervención desarrolladas en los diversos Planes de Igualdad para abordar la violencia de género dan gran importancia a la prevención y sensibilización, facilitando información a las víctimas sobre las ayudas y recursos; asimismo se trata de formar a los distintos profesionales (personal sanitario, jurídico, profesorado...), o llevar a cabo procesos de mediación en aquellas familias que presenten un mayor riesgo de violencia, entre otras medidas.

En tales Planes también se recogen medidas encaminadas a aumentar la atención y los recursos dirigidos a las víctimas, mediante la implementación de servicios accesibles, rápidos, estables, e integrales que abarcan sistemas de telealarma conectados con la Policía, asistencia jurídica, asistencia psicológica, recursos de acogida como casas y pisos tutelados, entre otras iniciativas.

Con el fin de abordar los perjuicios que la violencia genera, muchos Planes proponen programas de atención a las víctimas dirigidos a la inserción socio-económica y la asistencia psicológica. Un aspecto decisivo que se debe tener en cuenta es la necesidad de proporcionar, asimismo, atención a los hijos e hijas de víctimas de malos tratos, para aumentar la prevención de la violencia y disminuir las repercusiones psicológicas de la misma. Diversos Planes contemplan este tipo de programas.

Recientemente se está planteando la necesidad de programas dirigidos a la reinserción social de los maltratados, aunque tales programas, de momento, son escasos. Independientemente de que este tipo de intervenciones pueda producir, *a priori*, un cierto rechazo social, no debemos olvidar que un aspecto decisivo para la erradicación de la violencia de género es la prevención. Programas que enfoquen la prevención insistiendo especialmente en el aspecto educativo y de modificación de estereotipos sexistas, que contribuyen más de lo que comúnmente se piensa en la violencia; así como que insistan en el desarrollo de conductas alternativas y habilidades que disminuyan las conductas agresivas y el ciclo de la violencia, pueden ser de gran utilidad en la erradicación de la misma. No obs-

tante, sería necesario también controlar adecuadamente que el incentivo para incorporarse y permanecer en este tipo de programas no sea únicamente la búsqueda de beneficios secundarios, principalmente desde el punto de vista legal.

6. RESUMEN Y CONSIDERACIONES SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD: A MODO DE CONCLUSIÓN

1^a. Desde el punto de vista jurídico, al igual que desde el político, se debe abordar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo global e *integral*, a través de iniciativas que abarquen las diferentes esferas: social, política, económica y cultural, con el fin de abarcar todos los ámbitos en los que ha existido, o existe, una desigualdad de hecho.

2^a. En la consecución de la igualdad de género se han adoptado medidas que han modificado sus objetivos a lo largo del tiempo. Inicialmente se centraron en evitar las discriminaciones para, posteriormente, recurrir a las medidas de acción positiva, con la que se pretende no sólo prevenir sino también eliminar o compensar las desigualdades existentes. Es indispensable *respetar la temporalidad de estas medidas*, pues el objetivo a lograr es una igualdad entre hombres y mujeres y no revertir la desigualdad.

3^a. Recientemente se ha planteado un nuevo enfoque sobre igualdad de género, denominado política de *mainstreaming*, que incide en la importancia de introducir transversalmente, en todas las políticas y en todas las acciones, dicha perspectiva de género. Es un enfoque, compatible con los anteriores, que tiene muy presente que en la búsqueda de la igualdad, es indispensable conocer y respetar las necesidades tanto de hombres como de mujeres, involucrando a ambos en el proceso de cambio.

4^a. Si de verdad se desea que se produzca un cambio *no se debe plantear el proceso como un enfrentamiento o rivalidad*, sino como una búsqueda en común entre hombres y mujeres, en la que se tenga muy presente la necesidad de

colaboración, ya que con el esfuerzo de todos es mucho más viable el éxito. Involucrar activamente a los hombres, teniendo muy presente sus opiniones, inquietudes y necesidades, es indispensable si lo que de verdad se quiere es lograr un cambio estructural que conduzca a una auténtica igualdad entre los sexos.

5ª. Para conseguir la transversalidad el desarrollo de los *Planes de Igualdad* desempeña un papel fundamental. Los Planes tienen un carácter tanto preventivo como correctivo y las intervenciones que formulan se plasman en programas que permiten sistematizarlas en áreas, objetivos y acciones.

6ª. La *profesionalización* de esta materia, a través de figuras específicas de Fomento de la Igualdad, además de la formación en dicha temática, especialmente de aquéllas profesiones directamente involucradas en el proceso, también constituyen mecanismos para el logro de la transversalidad y, a fin de cuentas, de la igualdad entre los sexos. No se debe olvidar que las intervenciones que se desarrollan son multidisciplinares involucrando a diversas profesiones, de manera tal que la específica formación en igualdad de género, de todas las personas implicadas, es indispensable. También hay que considerar, para el logro de este objetivo, la coordinación y colaboración entre las distintas Instituciones, nacionales e internacionales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, con el fin de sumar esfuerzos, optimizar experiencias previas y reducir la redundancia de las intervenciones.

7ª. En este sentido, la *participación de la sociedad civil* en el proceso de consecución de la igualdad aumenta la garantía de éxito. Cada vez más se resalta la importancia de la contribución de las organizaciones no gubernamentales (ONGs) y de las Asociaciones, en general, que desarrollan una intensa actividad en esta cuestión. Estas aportaciones enriquecen las intervenciones públicas, al aportar un importante bagaje experiencial y, al aumentar el papel activo de la sociedad en el proceso, se está mejorando la sensibilización y concienciación de todos en la importancia de la igualdad entre los sexos.

8ª. Si se pretende erradicar las discriminaciones, hay que hacerlo incluso más desde la *prevención*, que desde la coacción. Para el logro de este objetivo es fundamental insistir en los mecanismos educativos. La transmisión de valores basados en la igualdad, y en la no discriminación por razón de género, ni por ninguna otra condición personal o social, a través de la educación, tanto formal como informal, es el principal camino en la erradicación de estereotipos que han perpetuado la existencia de desigualdades, fundamentadas, en muchas ocasiones, en las tradiciones y costumbres. Los medios de comunicación desempeñan, a estos efectos, un papel esencial puesto que pueden, y deben, transmitir estereotipos basados en la igualdad.

9ª. Además de formular medidas e intervenciones dirigidas a conseguir la igualdad, hay que asegurar su cumplimiento, a través de una *adecuada labor de implementación y seguimiento*, para lo que es necesario contar con los recursos económicos que garanticen la viabilidad de tales medidas. Es llamativo que la mayoría de los Planes de Igualdad formulados en España no cuenten con el presupuesto necesario para poder llevarlos a cabo. En este sentido el estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005), sobre los Planes de Igualdad Autonómicos y Nacional (en el que no se incluía los elaborados por las Comunidades Autónomas de Cataluña y Castilla-La Mancha que, sustituyendo a los anteriores, acababan o estaban a punto de aprobarse en el momento de realizar el estudio), afirma: *Es evidente que, para conseguir el cumplimiento de sus medidas, los Planes de Igualdad necesitan una importante dotación presupuestaria, de la que todos los examinados, excepto los del Principado de Asturias, Galicia y Castilla-León, carecen.*

10ª. Se insiste en que, con carácter general, no basta con formular programas de intervención y contar con personal especializado, sino que *el respaldo económico también es indispensable*. Como afirman Paloma Álvarez; Pilar Mayo y Raquel Raposo (1994): *Para desarrollar cualquier política de igualdad de oportunidades son necesarios tres instrumentos: programas, presupuesto y personas.*

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUINAGA ROUSTAN, J.: "Las Teorías Feministas" en MARTÍNEZ SEGARRA, R., PARCERO TORRE, C. y AGUINAGA ROUSTAN, J.: *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres: acciones positivas en el marco de la cooperación*, Universitas Internacional, Madrid, 2006, pp. 29-46.
- AGUINAGA ROUSTAN, J.: "Los Planes de Igualdad" en MARTÍNEZ SEGARRA, R., PARCERO TORRE, C. y AGUINAGA ROUSTAN, J.: *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres: acciones positivas en el marco de la cooperación*, Universitas Internacional, Madrid, 2006, pp. 83-96.
- ALEMANY ROJO, A.: "La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género" en Abogacía Española, Revista del Consejo General de la Abogacía, 2005 pp. 16-19.
- ALTOZANO, M.: "El Poder Judicial elogia la Ley de Igualdad pero pide que sea integral", artículo publicado en el Periódico "El País", 16 de marzo de 2006.
- ÁLVAREZ, P.; MAYO, P.; RAPOSO, R.: "Cuaderno para la elaboración de Planes Municipales de Acción Positiva", Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria, 1994.
- ASTELARRA, J.: *Nuevos desafíos para el ejercicio de ciudadanía de las mujeres. Los desafíos del feminismo ante el Siglo XXI*. Instituto Andaluz de la Mujer. 2000.
- BOSERUP, E.: *Women's Role in Economic Development*, S. Martin Press, New York, 1970.
- BOWEN, J.: *Historia de la educación occidental. Tomo III: El occidente moderno, siglos XVII-XX*, Herder, Barcelona, 1992.
- CAMERON, D.: *The Feminist Critique of Language*, Routledge, Londres, 1990.
- COMAS D'ARGEMIR, M.: "La tutela penal frente a la violencia machista", Periódico El País, 16 de marzo de 2006.
- CORSI, J.: "Una mirada abarcativa sobre el problema de la violencia familiar", en CORSI, J. *Violencia Familiar. Una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social*, Paidós, Buenos Aires, 1994, pp. 15-63.
- DURÁN LALAGUNA, P.: *Las Naciones Unidas y la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres*, INSTRAW, 2005.
- FALCÓN Y TELLA, M^a. J.: "Fundamentación suprapositiva de algunas infracciones normativas" en *Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época*, Volumen 2, Instituto de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 2001, pp. 197-222.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS: *Situación actual de las políticas y planes de igualdad en el ámbito municipal*, RUMAGRAF, Madrid, 2001.
- FERNÁNDEZ GARRIDO, J. y ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, L.: "Especialistas en igualdad de oportunidades: una aportación desde la psicología

- del trabajo” en MARTÍNEZ SEGARRA, R.; PARCERO TORRE, C.; LUENGO RODRÍGUEZ, T. (coord): *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres: acciones positivas en el marco de la cooperación*, Universitas Internacional, Madrid, 2002, pp. 39.
- GARCÍA DE LEÓN, M. A.: *Élites discriminadas*, Anthropos, Barcelona, 1994.
- GIMÉNEZ GLUCK, D.: “Principio de igualdad, acción positiva y discriminación inversa a favor de las mujeres”, en *Temas para el Debate*, 35, 1997, pp. 51-54.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, I.: “Desigualdad de género en desarrollo”, en VILLOTA, de P.: *Globalización y Género*, Síntesis, Madrid, 1999.
- LABRADOR, F. J.; PAZ RINCÓN, P.; DE LUÍS, P. y FERNÁNDEZ-VELASCO, R.: *Mujeres Víctimas de la Violencia Doméstica. Programa de Actuación*, Pirámide, Madrid, 2004.
- LE FEUVRE, N.: *Trabajo y Empleo de las mujeres en Europa*. Université de Toulouse-Le Mirail, 2002.
- MARTÍNEZ MUÑOZ, J. A.: “Multiculturalismo y estados personales”, en *Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época*, Volumen 2, Instituto de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 2001, pp. 779-836.
- MARTÍNEZ QUINTANA, V.: “Tendencias sociales de las mujeres en la sociedad desarrollada”, en MARTÍNEZ SEGARRA, R., PARCERO TORRE, C. y LUENGO RODRÍGUEZ, T. (coord): *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres: acciones positivas en el marco de la cooperación*, Universitas Internacional, Madrid, 2002, pp. 75-119.
- MERTON, R. K.: The Self-fulfilling Prophecy, en *Antioch Review*, 8, 1997, pp. 193-210.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Instituto de la Mujer. Subdirección General de Estudios y Cooperación: *Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional*, 2005.
- MOSER, C.: “La Planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, en GUZMÁN, V. y otros: *Una nueva lectura: género en el desarrollo*, Entre Mujeres, Flora Tristán, Lima, 1991.
- ORTIZ CORULLA, C.: “Iniciativas Comunitarias”, en MARTÍNEZ SEGARRA, R., PARCERO TORRE, C. y AGUINAGA ROUSTAN, J.: *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres: acciones positivas en el marco de la cooperación*, Universitas Internacional, Madrid, 2006, pp. 67-80.
- PARTERO TORRE, C.: “El Concepto de Igualdad. Políticas, Programas, Planes y Leyes de Igualdad. Acciones Positivas. Mainstreaming de Género. Las/los Agentes de Igualdad de Oportunidades”, en MARTÍNEZ SEGARRA, R., PARCERO TORRE, C. y AGUINAGA ROUSTAN, J.: *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres: acciones positivas en el marco de la cooperación*, Universitas Internacional, Madrid, 2006, pp. 11-26.

- PATEMAN, C.: "The Patriarcal Welfare State", en GUTMANN, A.: *Democracy and Welfare State*, Princeton University Press, Princeton, 1988.
- PÉREZ DEL VALLE, F.: "La regulación de la violencia doméstica como derecho penal del enemigo", en Abogacía Española, *Revista del Consejo General de la Abogacía*, 2005 pp. 20-22.
- RIVERO Y MÉNDEZ, I.: "Las Cuatro Conferencias Mundiales de la ONU sobre la Mujer: Relato testimonial", en MARTÍNEZ SEGARRA, R., PARCERO TORRE, C. y AGUINAGA ROUSTAN, J.: *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres: acciones positivas en el marco de la cooperación*, Universitas Internacional, Madrid, 2006, pp. 53-65.
- RUIZ, M. T. y VERBRUGGE, L. M.: "A two way view of gender bias in medicine", en *J-Epidemiol-Community-Health* 51, 1997, pp. 106-109.
- SCOTT, J.: "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en AMELAN, J. S., y NASH, M.: *Historia y género*, Edicions Alfons el Magnanim, Valencia, 1990.
- SEGERMAN-PECK, L. M.: *Networking and mentoring. A woman's guide*. Judy Piatkus Ltd, Londres, 1991.
- STRATHERN, M.: "Una perspectiva antropológica", en HARRIS, O. y YOUNG, K.: *Antropología y feminismo*, Anagrama, Barcelona, 1979, pp. 133-153.