

La Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. Políticas Públicas de Igualdad

TÍTULO: La Igualdad Efectiva de hombres y mujeres. Políticas Públicas de Igualdad

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha/ servicio de planificación, evaluación y documentación.

Contenido

1.	SISTEMA SEXO-GÉNERO.....	3
1.	ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GENERO.....	4
2.	LA SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO.....	5
3.	LA DISCRIMINACIÓN Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	5
2.	Violencia de genero.....	7
3.	EL LENGUAJE NO SEXISTA: RECOMENDACIONES PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO.....	9
4.	FEMINISMO.....	10
5.	GÉNERO Y EMPLEO.....	11
6.	POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	12
1.	Mainstreamingdegénero.....	12
7.	Marco normativo de la igualdad de género en Castilla la Mancha.....	14

1. SISTEMA SEXO-GÉNERO.

Mujeres y hombres somos diferentes biológicamente, sin embargo, estas diferencias no justifican el trato desigual entre hombres y mujeres. A lo largo de la historia, se ha tratado de explicar estas diferencias por las “diferencias naturales” que existen entre unas y otros. Sin embargo, estas “diferencias naturales” no resultan ser tan naturales, sino que son debidas a la educación recibida y a lo que la sociedad espera que deben hacer las personas en función del sexo con que han nacido.

La palabra **sexo** define las diferencias biológicas de hombres. Son iguales, a lo largo de la historia, las culturas, las naciones y no se aprenden, se nace con ellas.

La palabra **género**, se refiere a lo que cada sociedad entiende que es propio del sexo masculino y del sexo femenino. Podemos decir, que el género se refiere a lo que la sociedad considera que debe hacer un hombre y lo que debe hacer una mujer. El género es la explicación que da la cultura de lo que es una mujer y lo que es un hombre.

El concepto de género fue implantado por la **teoría feminista**. Este concepto desmonta la idea de que las diferencias entre hombres y mujeres en la sociedad son fruto de sus desigualdades biológicas.

Las pautas de género son impuestas a mujeres y hombres desde el nacimiento, y en la mayor parte de las sociedades conocidas han sido asimétricas y limitadoras para ambos géneros. Las pautas consideradas masculinas son mejor valoradas que las femeninas y conducen a una relación de poder ejercido por los hombres sobre las mujeres.

La pretendida superioridad de un género sobre otro no se sustenta hoy en día, aunque aún nos encontramos con la convivencia de un modelo social que sigue jerarquizando los valores y concediendo al género masculino superioridad o supremacía sobre el femenino, a este modelo se le denomina modelo androcéntrico.

El concepto de género es concebido como construcción social y lo que ha sido construido socialmente puede cambiarse y transformarse.



El género se va asumiendo poco a poco, a través de lo que se llama **proceso de socialización diferenciada**, que es el que moldea a la persona según unos patrones de conducta socialmente establecidos. Las instituciones y estructuras sociales (familia, escuela, mercado laboral, medios de comunicación, publicidad, etc.) se han encargado de reproducir, reforzar y controlar estos procesos de socialización.

1. **ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GENERO**

Los roles de género determinan cómo deben comportarse los hombres y las mujeres. Por tanto, se refiere a los comportamientos asignados de modo desigual a hombres y a mujeres respectivamente y, que son transmitidos por cada cultura. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad y presencia pública, el poder y la responsabilidad, en tanto que el rol de género femenino, ha tenido asignada la actividad doméstica y de cuidado a las personas dependientes y la responsabilidad en el ámbito familiar.

Los estereotipos de género son las creencias sobre los comportamientos y actitudes que deben ser propios a hombres y a mujeres. Su formación se produce por la repetición de esquemas de pensamiento tradicionales.

A partir de la atribución de los roles de género se han construido estereotipos que han contribuido a que se asuman esos roles, impulsando a las personas a desempeñar esas tareas y funciones y cumplir con el comportamiento apropiado de acuerdo con un género basado en su sexo. Así, a las mujeres se las ha etiquetado de débiles, sensibles, sumisas, serviciales, comprensivas, protectoras, etc. y a los hombres se los ha etiquetado de fuertes, dominantes, autoritarios, competitivos, agresivos, etc. Lo que implica que social y personalmente se han tenido distintos niveles de exigencia y se han visto afectadas las expectativas y opciones vitales de comportamiento según el sexo y no en función de los propios deseos personales.

EJEMPLO DE INFLUENCIA	VALORES SOCIALES	ROLES SOCIALES	CAPACIDADES DESARROLLADAS
 (Mujeres)	Entrega y disposición para satisfacer necesidades desde lo privado-doméstico	Cuidadoras de personas y gestoras de los sentimientos	Desarrollo de la afectividad
 (Hombres)	Autoridad, dominación y poder para satisfacer necesidades desde lo público	Proveedores de bienes desde lo público	Desarrollo de la competitividad

2. LA SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Mediante lo que se ha llamado proceso de socialización, las personas nos vamos conformando una identidad de género determinada a medida que crecemos. Aprendemos conductas, normas, costumbres, estereotipos y roles a partir de los patrones que nos dicta nuestra sociedad según nazcamos hombres o mujeres. En cada cultura, las instituciones y las estructuras sociales (familia, escuela, mercado laboral, medios de comunicación, publicidad, etc.) se encargan de reproducir, reforzar y controlar estos procesos de socialización desde la primera infancia.

Los agentes socializadores educan a hombres y mujeres a interiorizar los roles que se les han asignado en función de su sexo, de tal forma que tales roles no sean considerados como imposiciones externas, sino como características específicas de la personalidad.

3. LA DISCRIMINACIÓN Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Por **discriminación** se entiende el acto de hacer una distinción que atenta contra la igualdad de oportunidades. La discriminación por razón de género es el

tratamiento desigual en función de la pertenencia a un sexo, podemos encontrar definiciones en la Ley orgánica de Igualdad¹:

- **Discriminación directa:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo.

Por tanto, el principio de igualdad **de trato entre mujeres y hombres** se refiere a la ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta. Este principio significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social...), y actividades (educación, formación, empleo...), sobre bases de igualdad real de oportunidades.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tiene las siguientes consideraciones:

- La igualdad de oportunidades es una cuestión de justicia social.
- La igualdad de oportunidades contribuye a un desarrollo democrático de las sociedades. La falta de representación que supone la ausencia o infrarrepresentación de las mujeres, es un déficit democrático que una sociedad moderna no puede permitirse.
- La igualdad de oportunidades debe considerarse como un criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto. La aportación al desarrollo del potencial productivo de las mujeres, es un elemento del que no se puede prescindir en el actual panorama económico y social.

¹ Artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. **Violencia de género**

Las mujeres están protegidas con leyes de todas las formas de violencia. Pero todavía existe la violencia de género, que es la violencia que reciben las mujeres solo porque son mujeres. La violencia de género es la manifestación más brutal de la discriminación que sufren las mujeres en la sociedad. La violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones constituye una grave y dramática expresión de las desigualdades entre mujeres y hombres que siguen existiendo en todo el mundo, también en nuestra sociedad.

Según el artículo 3 de la ley 4/2018², *“se entiende por violencia de género la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad, y tenga como resultado un daño físico, económico, psicológico, sexual u otro relacionado con el entorno social, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.*

También se incluye en el concepto de violencia de género el homicidio o asesinato de menores cometido por el padre, o por el hombre con el que la madre mantiene o ha mantenido una relación afectiva de pareja, con o sin convivencia, con el fin de infringir a la madre un maltrato psicológico o emocional”.

La violencia es producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad, y tiene como resultado un daño físico, económico, psicológico, sexual u otro relacionado con el entorno social, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

Las **formas de violencia**³ ejercida hacia las mujeres más significativas, son las siguientes:

a) *Violencia física: cualquier acto violento contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.*

b) *Violencia psicológica: cualquier conducta, verbal o no verbal, como las amenazas, las coacciones, las humillaciones o vejaciones, el control, la exigencia de sumisión, el acoso, la coerción o los insultos, que produzcan en la mujer algún tipo de sufrimiento, desvalorización, aislamiento o limitaciones de su ámbito de libertad.*

c) *Violencia económica: la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos, ya se produzca durante la convivencia o tras la ruptura, o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.*

² Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

³ Recogidas en el artículo 5 de la ley 4/2018

d) Violencia sexual: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, en el que medie violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, incluida la exhibición, la observación y la imposición de relaciones sexuales.

e) Violencia ambiental: cualquier acto o conducta, no accidental, que provoque un daño en el entorno de la víctima, incluidos los animales de compañía, con el objeto de producir un maltrato psicológico y emocional.

f) Violencia simbólica: la utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, que legitiman la violencia y naturalizan la subordinación de la mujer, cualquiera que sea el formato que utilicen y el ámbito de relación al que se refieran.

g) Violencia institucional: las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios y funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos.

El artículo 6, principios rectores de la actuación administrativa de la Ley 4/2018, recoge expresamente los principios rectores que la informan y que deben regir las actuaciones que se emprendan:

- a) Respeto, protección y promoción de los derechos humanos.*
- b) Adopción de las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género.*
- c) Enfoque integral de la violencia de género y consideración desde su naturaleza transversal.*
- d) Actuación diligente en casos de violencia, que se extenderá a todas las esferas de la responsabilidad institucional.*
- e) Coordinación y colaboración entre entidades públicas y privadas implicadas en el ámbito de la violencia de género.*

Todas las convocatorias de procesos selectivos que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el acceso al empleo público, por su carácter transversal, deberán incluir en los temarios el conocimiento sobre el valor de la igualdad y sobre la violencia de género.

Para profesionales que asistan a las víctimas de violencia de género se llevarán a cabo programas formativos de forma permanente.

Así mismo, el Artículo 30. Derechos de las trabajadoras y empleadas públicas. Recoge que todas las trabajadoras al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de los organismos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de ella, así como el resto de entes que configuran el sector público

regional, víctimas de una situación de violencia de género tendrán derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, en los términos previstos en la normativa laboral de aplicación.

2. Las estatutarias y funcionarias de Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, las funcionarias docentes no universitarias y las funcionarias de administración general al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de los organismos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de ella víctimas de violencia de género, tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se personará ejerciendo la acción popular, según el artículo 35 de la ley 4/2018, en la forma que establezca la legislación procesal del Estado, en los procedimientos penales por violencia de género, en los casos de homicidio o asesinato, o cuando las especiales circunstancias lo aconsejen.

2. En los procedimientos en que la Junta ejerza la acción popular, si existieran hijas o hijos menores comunes, se solicitará la privación de la patria potestad al acusado.

3. EL LENGUAJE NO SEXISTA: RECOMENDACIONES PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO

La primera función del Lenguaje es la de ser un medio de comunicación que permite expresar lo que pensamos y sentimos a otras personas. Es el vehículo cultural más importante para asegurar la transmisión de los sistemas de valores de la sociedad a las siguientes generaciones.

Los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite son el reflejo del papel social atribuido a las mujeres durante generaciones. A pesar de que el papel social de éstas en la sociedad ha experimentado profundas transformaciones, los mensajes que el lenguaje continúa transmitiendo sobre ellas siguen reforzando ciertas imágenes sexistas sobre las mujeres.

La lengua castellana no es en sí sexista, pero si lo es en el uso que hacemos de ella.

Como recomendación básica se debe evitar el plural masculino como genérico y la palabra hombre/s para referirse a los seres humanos, ejemplos:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Los derechos del hombre	Derechos Humanos
La Historia del hombre	La Historia de la Humanidad
Los progresos conseguidos por los hombres	Los progresos conseguidos por las personas

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, en el capítulo II. Principios generales, artículo 10, regula la actuación de la administración en relación con el lenguaje no sexista y la imagen pública de las mujeres las campañas institucionales:

1. *El lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos. Asimismo, se fomentará el uso del lenguaje no sexista entre los particulares.*
2. *En la comunicación institucional, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus políticas.*
3. *La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha realizará las campañas institucionales fomentando la imagen de las mujeres en aquellas profesiones, estudios o actividades públicas en las que están menos representadas. Las campañas institucionales contendrán un lenguaje no sexista y no reproducirán arquetipos masculinos y femeninos estereotipados.*

4. **FEMINISMO**

Es un movimiento social, político y económico cuya finalidad es la igualdad entre hombres y mujeres. El feminismo desde su constitución hasta nuestros días, ha trabajado contra el sexismo, contra la discriminación histórica que las mujeres por el hecho de serlo han tenido que soportar, para que mujeres y hombres tengamos los mismos derechos y las mismas oportunidades, para que seamos iguales ante la ley y recibamos un trato justo por igual y que no sufran las mujeres por el hecho de serlo discriminaciones. En definitiva, para las sociedades sean más igualitarias y justas en el marco del respeto y cumplimiento de los derechos humanos.

La larga lucha feminista ha conseguido avanzar en sociedades más democráticas, más igualitarias y justas contribuyendo a visibilizar las discriminaciones y el permanente y continuo espejismo de la igualdad.

5. GÉNERO Y EMPLEO

Las mujeres no gozan de las mismas condiciones laborales que los hombres. Esto es especialmente visible al comprobar la existencia de la llamada brecha salarial, que hace que las mujeres cobren entorno a un 25 % menos (varía según la edad y nivel de cualificación) por realizar el mismo trabajo que los hombres.

La desigualdad en el empleo se puede observar igualmente si se tienen en cuenta las condiciones de mayor vulnerabilidad y precariedad del empleo femenino. Son las mujeres quienes, con mayor frecuencia, ocupan las posiciones más precarias en el mercado laboral, en trabajos temporales, eventuales, a tiempo parciales o peor remuneradas. Son las mujeres, también, quienes representan las tasas de paro más altas, en primer lugar, porque las razones de esta situación son de orden estructural, tienen que ver con la división sexual del trabajo y están en la base misma de la sociedad patriarcal.

En el ámbito del empleo, se habla de una doble segregación o discriminación:

1. Se habla de **segregación horizontal** cuando se constata la alta concentración femenina y/o masculina en determinados sectores de actividad y empleo.
2. Se habla de segregación **vertical** para explicar la desigual concentración de la presencia de mujeres y hombres en los puestos de la jerarquía laboral, relegando a las mujeres a puestos de responsabilidades inferiores por razón de su sexo.

Igualmente, en el ámbito laboral, se hace referencia a la existencia del '**techo de cristal**': aquella barrera invisible pero eficaz que se presenta en el itinerario profesional de las mujeres y que impide la promoción de éstas a altos puestos de decisión y poder.

Su carácter de invisibilidad tiene que ver con el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está edificado sobre la base de construcciones culturales androcéntricas más difíciles de identificar.

6. **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Las políticas de igualdad son aquellas destinadas a lograr un cambio en la sociedad a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres. Las políticas de igualdad parten de la conciencia feminista de que es necesario introducir un cambio en el mundo, en concreto en las relaciones entre los géneros.

El principio de igualdad ha ido variando en su comprensión y en sus objetivos. Del concepto de **igualdad de trato**, que requiere tratar a mujeres y a hombres del mismo modo, se pasa a hablar de **igualdad de oportunidades**, tal y como se viene haciendo, que implica la posibilidad de corregir las desigualdades que se dan en las posiciones de hombres y mujeres por medio de medidas (a corto, medio y largo plazo) que favorezcan y contribuyan a la igualdad real y efectiva entre los géneros. Se pasa, también, de hablar de **igualdad formal o legal**, afirmación de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, en las Leyes y normativa, a hablar de **igualdad real**, realización del principio de igualdad en las vidas de hombres y mujeres.

Se realizan políticas de igualdad, implantando acciones **positivas**, las cuales se definen como, “las estrategias que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales discriminatorias.

Las políticas específicas de igualdad han tenido efectos reales sobre las vidas de las mujeres. Sin embargo, este enfoque carece de un carácter integral en su búsqueda de soluciones al problema de la desigualdad.

1. **Mainstreaming de Género o Transversalidad de Género**

Nace como un intento de dar respuesta al problema de la desigualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva integral o estructural.

La transversalidad de género es la incorporación de la perspectiva de género⁴, integrando el principio de igualdad de género en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.

La transversalidad de género o mainstreaming de género supone un cambio cualitativo en las políticas de igualdad, ya que trata de asegurarse de que todas las actuaciones y medidas que se adopten contribuyan positivamente a lograr la igualdad real entre los sexos.

La ley 12/ 2010⁵ en el artículo 8.2 regula que todas las áreas de actuación de las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, integrarán de forma activa este principio en la adopción y ejecución de la normativa, en la definición y presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género, los poderes públicos incluirán sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos autonómicos. (artículo 7, ley 12/210).

Por otro lado, importante es reseñar que los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha serán un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres; a tal fin, antes de su aprobación, se llevará a cabo un informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos, de modo que se tomen como referencias las experiencias, las aportaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres. (artículo 9. Ley 12/210).

El instrumento del que se valdrán las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, es el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, que será aprobado por el Consejo de Gobierno, en el cual se determinará las medidas necesarias para avanzar en igualdad de género en nuestra región (artículo 12).

⁴ perspectiva de género: se entenderá por perspectiva de género el análisis de la realidad social que surge al considerar las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, atendiendo a los distintos modos y valores en los que han sido socializados.

⁵ ley de 12/2010 de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla la Mancha.

7. Marco normativo básico de la igualdad de género en Castilla la Mancha

- En 2002 se creó el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha).
- En el 2010, se aprueba la **ley de 12/2010** de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla la Mancha, teniendo por objeto promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha, así como, establecer medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo y,
- En el 2018 se aprobó la **ley 4/2018** para una sociedad libre de violencia de género en Castilla la Mancha, cuyo objeto es actuar frente a la violencia de género, a través de la adopción de medidas integrales en orden a:
 - a) La detección, prevención, formación y sensibilización.
 - b) La protección, atención integral y reparación del daño de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos menores.
 - c) La investigación, recogida de información y evaluación a través de planes estratégicos de igualdad.
 - d) La responsabilidad institucional para erradicar la violencia de género.

En normativa Estatal, referir las dos leyes orgánicas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.