

## INTRODUCCIÓN A LA GUÍA

*Una sociedad desigual  
reproduce la desigualdad  
aunque hable de igualdad.  
M. Lamas*

Es nuestro propósito el ir avanzando en la Teoría de Género, poniendo sobre el papel nuevos conceptos y teorías, que han ido surgiendo en estos últimos años. Pues la historia de la Perspectiva de Género es bastante joven, son pocos los documentos y libros donde podamos apoyarnos, queremos así seguir ofreciendo de una forma clara y amena, cuales son las bases desde las cuales trabajamos y gracias a las cuales articulamos una forma específica de actuar. Todo lo que a continuación está escrito es fruto de otras guías, libros, textos, pero también de la propia experiencia, de debates, cursos y jornadas...

Sin pretender ser una guía con contenidos avanzados, si existen otros elementos que no ofrecemos en ella y que son básicos para un buen entendimiento de la problemática de género. No por ello, y ya que en anteriores guías aportamos dichos elementos básicos<sup>1</sup>, se puede trabajar con las reflexiones que a continuación os ofrecemos, sin tener un nivel alto en el manejo de la Teoría de Género.

Antes de entrar de lleno en los contenidos que nos ocupan, os ofrecemos al final de la guía un pequeño diccionario de conceptos básicos de la Teoría de género, por lo que os sugerimos que les deis un pequeño repaso antes de comenzar, u os sirvan para aclarar ciertas dudas que vayan surgiendo.

---

<sup>1</sup> Teoría y Análisis de Género: Guía Metodológica para Trabajar con Grupos. Asociación Mujeres Jóvenes. 2000

## Capítulo 1 AVANZANDO EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿Por qué queremos hablar de *empoderamiento* y *mainstreaming*? Y por qué de Acciones Positivas.

¿Son importantes?, después de bastantes décadas de trabajo tanto institucional como desde la sociedad civil, se van clarificando cuales son las mejores estrategias para conseguir esa tan ansiada igualdad entre mujeres y varones. Y sobre todo como debería ser esa igualdad.

Por eso es importante pararnos a reflexionar hacia donde vamos. La respuesta debería ser clara y contundente, queremos un mundo donde las mujeres compartan el poder de transformación con los varones, un reparto de los espacios públicos y privados,...nos encaminamos hacia el *empoderamiento* de las mujeres, pero... ¿cuál será la mejor estrategia?.

Quizás se deberían teñir con la perspectiva de género todas las acciones que se emprendan.. surgen nuevas dudas... ¿dejamos las políticas tradicionales de igualdad a un lado?...¿se pueden complementar?...

*Mainstreaming* y *empoderamiento*, son dos nuevos términos que vemos constantemente dentro de los diferentes discursos de género, en planes de igualdad... junto con otros conceptos más “viejos” como *Acción positiva*, son realmente recientes y pensamos que no están lo suficientemente claros cuales son sus contenidos.

Uno de los acontecimientos más importantes por los tipos de avances conseguidos, tanto para Instituciones como para la sociedad civil, ha sido la IV Conferencia Mundial de la Mujer de la ONU, celebrada en Beijing en 1995, de la cual hablaremos más detenidamente con posterioridad. En los acuerdos allí tomados que tuvieron su expresión en “La Plataforma de Acción de Beijing” figuran dos ejes fundamentales en todo el documento, claves para conseguir la igualdad: el [empoderamiento](#) de las mujeres y la integración de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos o lo que es lo mismo, el [mainstreaming](#).

En este sentido queremos profundizar en los contenidos de estos términos, ofreciendo nuestra visión acerca de ellos y de su importancia para el trabajo por la igualdad.

- **Empoderamiento de las mujeres como estrategia global y local.**

Este nuevo término tiene su raíz en el “*empowerment*” inglés, y su contenido ha sido desarrollado desde los años 80, fundamentalmente por el movimiento de mujeres y su puesta en práctica también se debe a la sociedad civil. Y ha sido desde la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (a partir de ahora “Beijing”) cuando se está consolidado realmente como una verdadera estrategia de cambio, al ser asumido en la Plataforma de Acción.

La lucha por una nueva sociedad donde las desigualdades no existan requiere de nuevas formas de relacionarse entre las personas, nuevas formas de control de los recursos tanto económicos como políticos que garanticen el acceso a ellos a todas las mujeres y a todos los hombres por igual, sin privilegios algunos, para que así las personas puedan tener un desarrollo personal basado en la libre elección. Pasa por la transformación mediante pactos de las relaciones entre varones y mujeres, entre las propias mujeres y los propios varones, por el conjunto de relaciones sociales y personales, civiles e institucionales, basándose en la justicia, la igualdad y la equidad.

Esta nueva sociedad, sería, en definitiva una nueva democracia genérica, cotidiana y vital.

Durante este proceso de construcción de una nueva democracia detectamos perfectamente cuales son las necesidades de las mujeres, y debido a su diferente naturaleza se han establecido dos categorías que, entre otras cosas, nos sirven para una mejor planificación en nuestro trabajo así como para conocer cual es el campo de acción en el que nos movemos.

#### Necesidades prácticas y necesidades estratégicas<sup>2</sup>.

Las *necesidades prácticas*, (las podemos encontrar bajo los nombres de vitales, prácticas o específicas, asumimos el enunciado de *necesidades prácticas* al ser más evidente), vienen dadas a las mujeres por su condición de género y asociadas con las condiciones de vida de éstas, son las necesidades inmediatas de las mujeres.

Las *necesidades estratégicas* están directamente relacionadas con la situación de opresión que viven las mujeres y la necesidad de superar esta subordinación.

Cuando empezamos a satisfacer las necesidades estratégicas de las mujeres nos encaminamos hacia la *deconstrucción*<sup>3</sup> de la opresión patriarcal, y así las mujeres se *empoderan*.

El *empoderamiento* empieza por la toma de conciencia de que se está sufriendo opresión, discriminación, exclusión..., y forma parte de él todo un proceso de aprendizaje de habilidades democráticas para superar estas

---

<sup>2</sup> Las necesidades prácticas y estratégicas están más adelante explicadas en mayor profundidad; es inevitable incorporarlas aquí debido a su relación directa con el empoderamiento.

<sup>3</sup> Ver glosario de términos

situaciones de dominio, para apropiarnos de las condiciones de vida adecuadas, de los recursos y utilizarlos en beneficio propio, y al hacerlo desmontar los poderes de dominación.

Debemos aclarar que el poder del que estamos hablando se entiende como un poder para transformar, un poder positivo que nos hace dueñas y dueños de nuestras vidas sin perjudicar a las demás personas. Hablamos de posibilidades y capacidades, frente al poder autoritario y patriarcal que busca el dominio y la opresión sobre las personas.

El *empoderamiento* es el conjunto de acciones con las que se crean nuevos poderes en sentido no opresivo, éstos se suelen ejercer en el terreno de la participación política, así quienes nunca han sido protagonistas en los espacios públicos se convierten en sujetos activos de la participación.

Así, el *empoderamiento* lleva a las personas, hasta ahora invisibilizadas, a ejercer su capacidad de elección de acuerdo con su deseo, una nueva situación democrática en la que cada quien decide sobre su propia vida, y en la que el poder se descentraliza para que el ejercicio de la política esté en cada persona. Lo que implica que la sociedad civil participe efectivamente en la toma de decisiones.

La política ha sido uno de los espacios inaccesibles para las mujeres por su condición de género, y hoy en día los índices de participación en estas esferas dejan mucho que desear para que podamos hablar de igualdad. Siendo fundamental que las mujeres estén en este ámbito de pactos y toma de decisiones para que desde dentro se pueda incorporar nuestra visión de género, aportando nuevas soluciones y nuevas perspectivas, puesto que es en este espacio donde se ponen en marcha las políticas públicas, se disponen recursos económicos, etc.

Algunas mujeres que han accedido a la esfera política han asumido las formas y pactos imperantes hasta el momento, siguiendo ejerciendo su papel de apoyar al otro. Pero hay otras muchas mujeres que poco a poco se han incorporado a la política aportando claramente su visión transformadora de género, rompiendo claramente con los roles asignados y convirtiéndose en pactantes al mismo nivel que los varones y al hacerlo se han empoderado.

Es básico que esta participación social sirva para el avance de las mujeres, para que más mujeres se vayan empoderando, por lo que no se puede centrar todas las acciones en dar solución a las necesidades prácticas de las mujeres, debiendo sumar a éstas las dimensiones de poder transformador desde la política, ya sea a niveles locales como estatales.

El movimiento de mujeres es un claro ejemplo de *empoderamiento*, así como otros movimientos de indígenas, y otros muchos de grupos oprimidos que han ido construyendo sus derechos, han sido reconocidos, participan y toman decisiones para acceder una calidad de vida justa y en libertad.

También debemos añadir que el proceso de *empoderamiento* es facilitado por quienes si gozan de desarrollo y no han aceptado el orden establecido así como los privilegios de la sociedad patriarcal actual.

El proceso de *empoderamiento* empieza por la toma de conciencia de una situación de opresión, esta toma de conciencia es individual de cada persona, por eso es fundamental los programas de sensibilización sobre la situación de discriminación que viven, tanto mujeres como varones.

### El empoderamiento en “La Plataforma de Acción de Beijing”.

Como decíamos con anterioridad el *empoderamiento* de las mujeres es uno de los objetivos principales del trabajo por la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, esta nueva concepción transformadora de la sociedad se está poniendo en práctica gracias a multitud de organizaciones de mujeres y otras plataformas sociales como las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) que integran como uno de sus objetivos principales en sus programas de acción el *empoderamiento* de las mujeres.

Sin duda, en ciertas políticas públicas, sobre todo locales, aunque también autonómicas y estatales, se empieza a vislumbrar esta misma incorporación. Pero todavía cuando desde los movimientos sociales se reivindica el *empoderamiento* de las mujeres ante los poderes públicos, muchas personas se preguntan si es que están hablando en chino o que demonios significará, dando, incluso, que esta reivindicación es simplemente darle la vuelta a la tortilla.

Es por ello que debemos dotarnos de instrumentos y argumentos políticos para realizar nuestras reivindicaciones, y no hay mejor argumento que recordar aquellos compromisos adquiridos por los propios poderes públicos.

Os ofrecemos a continuación un pequeño resumen de la apuesta por el *empoderamiento* que se hizo en la IV Conferencia Mundial de la Mujer de la ONU, celebrada en Beijing en 1995.

Considerando este punto muy importante pues el reconocimiento que allí se hizo, ha supuesto la primera apuesta oficial por una verdadera política desde la perspectiva de género

Con esto queremos resaltar la importancia de asumir que el *empoderamiento* debe ser objetivo y estrategia en todos aquellos lugares y espacios donde hablemos de democracia, bienestar, justicia y libertad, pues sin esta aspiración estos conceptos nunca estarán completos.

En la Declaración de Beijing en su inicio los países que asistieron a esta cumbre dicen claramente: “Nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos, promoviendo así el avance y el **empoderamiento** de las mujeres de todo el mundo y convenimos en que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, de esperanza, cooperación y solidaridad, ahora y con la vista puesta en el próximo siglo.”

En la publicación oficial que recoge estos acuerdos, se hace una aclaración de este término, que aportamos puesto que nos parece que es también bastante aclaratoria:

“Este concepto tiene una doble dimensión: por un lado significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. En este sentido, el *empoderamiento* tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de cada mujer como persona. En segundo lugar, el *empoderamiento* tiene una dimensión política, en cuanto pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, ejercer el poder.”

A esta pequeña definición deberíamos añadir que el poder que ejercen las mujeres debe ser transformador, un poder positivo para cambiar el orden de opresión que hasta ahora viven las mujeres.

Seguidamente, se vuelve hacer mención en varios artículos que reafirman la importancia del *empoderamiento*:

“Reafirmamos nuestro compromiso con: El *empoderamiento* y el avance de las mujeres, incluyendo el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión y de creencias, contribuyendo así a la satisfacción de las necesidades morales, éticas, espirituales e intelectuales de las mujeres y de los hombres, individualmente o en comunidad con otras, y garantizándoles por tanto la posibilidad de realizar todas sus potencialidades en la sociedad y de configurar sus vidas de acuerdo con sus propias aspiraciones.”

“Estamos convencidos de que: El *empoderamiento* de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.”

“El reconocimiento explícito y la reafirmación del derecho de todas las mujeres a controlar todos los aspectos de su salud, en particular de su propia fecundidad, es básico para su *empoderamiento*”

“Es esencial diseñar, aplicar y hacer el seguimiento de políticas y programas eficaces, eficientes y que se refuercen entre sí desde una perspectiva de género, incluyendo las políticas y programas de desarrollo, y a todos los niveles, para favorecer el *empoderamiento* y el avance de las mujeres, con su plena participación”

“El cumplimiento de la Plataforma de Acción requiere el compromiso de los gobiernos y de la comunidad internacional. Al asumir compromisos de acción a nivel nacional e internacional, incluidos los asumidos en la Conferencia, los gobiernos y la comunidad internacional reconocen la necesidad de tomar medidas prioritarias para el avance y el *empoderamiento* de las mujeres.”

“...Un desarrollo social equitativo que reconozca el *empoderamiento* de las personas pobres, en particular de las mujeres que viven en la pobreza, para utilizar los recursos ambientales sostenidamente, es una base necesaria del desarrollo sostenible...”

- **Mainstreaming como una nueva forma de hacer política desde la perspectiva de género.**

### Antecedentes

El concepto de *mainstreaming* aparece por primera vez de forma institucional en la 3ª Conferencia Internacional sobre las mujeres de Nairobi en 1985.

Durante los años 90 este el *mainstreaming* se fue afianzando progresivamente y la propia Comisión Europea fue asumiendo la transversalidad al elaborar sus políticas.

Más adelante fue la aportación fundamental que hizo la Comunidad Europea en la 4ª Conferencia en Beijing en 1995 y allí salió como uno de los ejes fundamentales y compromisos de la tan mencionada Plataforma de Acción.

Con el Tratado de Amsterdam la transversalidad de la Igualdad de Oportunidades es uno de los ejes fundamentales de las diferentes políticas de la Comunidad Europea.

Quizás lo más fácil cuando hablamos del *mainstreaming* es su definición, lo complicado es saber llevarlo a la práctica con efectividad.

Como decíamos al principio la transversalidad o *mainstreaming* supone llevar las políticas específicas de igualdad de oportunidades a todas las políticas generales. Impregnar con la perspectiva de género cada acción que se lleve a cabo.

Esto quiere decir, por ejemplo, que a la hora de poner en marcha un programa de urbanismo se analice la forma de usar los espacios que tienen las mujeres pues es distinta que la de los hombres y por lo tanto se hagan las ciudades pensando también en las mujeres. Podríamos poner innumerables campos de actuación que se suponen neutrales en cuanto a su impacto a la igualdad de oportunidades, y que sin embargo no lo son: políticas de medio ambiente, para la tercera edad, de desempleo, económicas, etc.

Puesto que las mujeres son la mitad de la población, es lógico que cualquier medida que se tome se las tenga en cuenta. No quiere decir que intencionadamente haya sido así, aunque casos hay, sino más bien se trata de una dinámica en la que, como en otros campos, se olvida que las mujeres también están ahí y que tienen unas necesidades específicas y diferentes, en muchos casos, a la de los hombres.

Aplicando la igualdad de oportunidades de forma transversal conseguimos que las acciones que estamos poniendo en marcha ayuden a eliminar desigualdades y al mismo tiempo nos aseguramos la plena efectividad de dichas acciones, pues solamente conociendo la realidad sobre la que actuamos podremos acertar en su transformación.

Estas son algunas de las definiciones institucionales del *mainstreaming*:

<b>COMISIÓN EUROPEA (1996)</b>	La transversalidad implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres.
<b>CONSEJO DE EUROPA (1998)</b>	Transversalidad de género es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

En definitiva, el *mainstreaming* supone que desde el inicio de la toma de decisiones y planificación política la igualdad de oportunidades sea fundamental, y se aplique la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso: planificación, gestión y evaluación.

#### Políticas específicas frente al *mainstreaming*

El *mainstreaming* surge de la constatación de que las políticas específicas de igualdad de oportunidades no están siendo lo suficientemente efectivas como se quiere. Pese a multitud de avances conseguidos, cuando analizamos los datos vemos que todavía las mujeres están en una situación desigual e inferior respecto a los varones. Así, se pone de manifiesto la necesidad de buscar nuevas estrategias y metodologías, como el *mainstreaming*, que ayuden a conseguir la igualdad de trato y de resultados entre mujeres y hombres.

Esto no quiere decir que se dejen de poner en marcha políticas específicas de igualdad de oportunidades, sino que se debe emprender una nueva etapa de doble estrategia, en la que la transversalidad complemente las acciones concretas de igualdad de oportunidades.



El *mainstreaming* necesita del desarrollo de las políticas específicas puesto que se construye sobre la experiencia acumulada de éstas y es una evolución, como decíamos anteriormente, del desarrollo de dichas acciones y políticas. Al mismo tiempo el propio *mainstreaming* se sirve de estas medidas concretas y las incorpora a su desarrollo.

Las políticas específicas y el *mainstreaming* son dos estrategias paralelas que buscan un objetivo común y que se deben desarrollar hasta sus últimas consecuencias, es decir, hasta que exista una cultura real de igualdad de género en nuestra sociedad.

Las diferencias más significativas entre estas estrategias son<sup>4</sup>:

	<b>POLÍTICAS ESPECÍFICAS</b>	<b>TRANSVERSALIDAD</b>
<b>PUNTO DE PARTIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un problema específico resultante de una situación de desigualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Una política ya existente.</li> </ul>
<b>ACTORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollo de una política específica para ese problema mediante la maquinaria específica existente para trabajar por la igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reorganización del proceso político logrando que los "actores ordinarios" tengan en cuenta la perspectiva de género (para lograr la igualdad como objetivo).</li> </ul>
<b>TIPO DE POLÍTICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ A corto/medio plazo.</li> <li>➤ Se limita a áreas políticas específicas y no afecta al proceso político como un todo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ A largo plazo (busca una transformación).</li> <li>➤ Afecta al proceso político en conjunto.</li> </ul>

Otras diferencias significativas son<sup>5</sup>:

<b>POLÍTICAS ESPECÍFICAS</b>	<b>MAINSTREAMING</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Suponen avances concretos</li> <li>➤ En ocasiones no son lo suficientemente visibles produciendo un efecto de gueto en las políticas de igualdad</li> <li>➤ Pueden hacer frente de forma inmediata a problemas concretos difícilmente integrables dentro de las políticas generales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Permite una mayor incidencia de la igualdad de oportunidades en las políticas generales</li> <li>➤ Se constituye como el eje vertebrador de una nueva forma de hacer política.</li> <li>➤ Se trata de una estrategia a largo plazo, cuya implantación debe ser progresiva</li> </ul>

<sup>4</sup> Informe de la Universidad de Edimburgo: *Maquinaria Política de Igualdad y Transversalidad de Género*. 1998

<sup>5</sup> *Guía para la Aplicación Práctica del Mainstreaming en el Ámbito Local*. Fundación Mujeres. 1999

---

	<p>➤ Su aplicación debe ser flexible y adaptada a la realidad del ámbito donde se aplique.</p>
--	--

---

### Ámbitos de aplicación del *mainstreaming*

Los ámbitos de aplicación del *mainstreaming* son múltiples, desde las altas esferas de decisión política en gobiernos de países, la Comunidad Europea o la ONU, pasando por comunidades autónomas o municipios.

Es importante señalar que también es de vital importancia que las empresas adopten esta estrategia en sus acciones.

Como no podía ser de otro modo la sociedad civil debe incorporar en sus programas de actuación la transversalidad de género, las asociaciones y ONG`s, tiene esta responsabilidad pues nadie mejor que ellas para conocer de primera mano cual es la realidad de la situación de las mujeres.

Cualquiera que sea el espacio en el que se diseñen programas, acciones, políticas... es sensible para que se planifique, gestione y evalúe desde la perspectiva de género y como eje transversal.

### Bases necesarias para aplicar el *mainstreaming*

Recogemos aquí los puntos fundamentales y previos para se pueda desarrollar de modo efectivo la transversalidad de género.

El orden no indica que sea prioritario, se deberían dar de forma simultánea.

- 1) Se debe dar un compromiso con la Igualdad de Oportunidades, para ello es muy importante la sensibilización en esta materia teniendo presente cual es la situación real de las mujeres.
- 2) Realización de un análisis de la situación actual para ver el impacto sobre hombres y mujeres de las diferentes políticas o programas anteriores.
- 3) Tiene que realizarse una recogida de datos sobre el tema que nos ocupe teniendo en cuenta la variable sexo, así mismo las personas o departamentos responsables de esta recogida de datos deberán estar formadas en materia de igualdad de oportunidades.
- 4) Disposición de los recursos humanos y económicos suficientes no sólo para poner en marcha los diferentes proyectos, sino para que se pueda asumir la perspectiva de género de forma individual en cada acción.
- 5) Conocimiento de las estructuras organizativas de quien emprenda los proyectos o acciones. Este punto es importante sobre todo cuanto más "grande" sea quien tenga la iniciativa, por ejemplo un gobierno de un país o una administración local. Este análisis, sin embargo, se deberá hacer aunque se trate de una asociación de barrio, pues seguramente detectaremos puntos débiles que habrá que tener en cuenta.

- 6) La formación en materia de igualdad de oportunidades es fundamental para que las acciones sean efectivas y no meros parches o se vuelvan en contra, como ha pasado en ciertas ocasiones.
- 7) Contar con las mujeres: así de simple. Una de las mejores bases para que nuestro proyecto salga adelante con éxito. Hay que ir directamente a quienes son las principales afectadas, y así con su participación tendremos un programa que estará totalmente adaptado a sus necesidades.
- 8) Representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de toma de decisiones del órgano en cuestión.
- 9) Existencia previa de acciones o políticas específicas de igualdad de oportunidades.

Como hemos dicho anteriormente estas son las bases que se deben dar para empezar hablar de *mainstreaming*; si bien no hay prioridades entre ellas, el compromiso político de la entidad, gobierno, empresa, etc. es fundamental y constituye la clave que abre el paso hacia los demás.

Aquí estriba la importancia del movimiento de mujeres que durante décadas ha sensibilizado y trabajado por la igualdad de oportunidades, y gracias a estas mujeres y sus asociaciones o plataformas se ha presionado para que se iniciaran las políticas específicas de igualdad de oportunidades y ahora, dando un paso más, se tamice con la perspectiva de género el resto de las políticas o programas.

Si estos son los elementos previos existen también diferentes fases para el desarrollo de programas con el eje de la perspectiva de género

#### El desarrollo del *mainstreaming*

*“Las estrategias del *mainstreaming* de género se implantarán a lo largo de varias etapas durante el proceso de elaboración de las decisiones políticas.”  
Informe de expertos. 1998.  
Consejo de Europa.*

Como bien se indica en la *Guía para la Aplicación Práctica del Mainstreaming en el Ámbito Local* de la Fundación Mujeres, las experiencias en torno a la transversalidad de género todavía son escasas y bastantes recientes, por lo que su evaluación no está completa, al mismo tiempo al ser una estrategia a largo plazo nos impide ver con facilidad los resultados.

Como para muchas cosas, no existen recetas mágicas, solo podemos ofrecer lo que hasta ahora constituyen los ejes principales y básicos para la aplicación práctica del *mainstreaming*.

Basándonos en esta misma guía nos encontramos con dos ejes básicos para la actuación:

*“Analizar si la aplicación de las políticas tiene un impacto diferente sobre la vida de los hombres y las mujeres”.*

Este análisis debería ser de forma cualitativa, para ver cómo o en qué es diferente ese impacto o de forma cuantitativa, para conocer a cuántos hombres o cuántas mujeres ha llegado ese programa o política.

*“Replanificar las distintas líneas de actuación partiendo de las diferentes necesidades y situaciones de hombres y mujeres”*

Se deberían adaptar los proyectos o políticas a las distintas características y necesidades de hombres y mujeres. Así las actuaciones estarán más concretizadas y serán más efectivas. Al mismo tiempo se introducirán acciones para paliar las diferencias observadas.

Posteriormente entramos en las verdaderas fases de intervención, de una forma resumida son:

- Planificación
- Decisión
- Desarrollo
- Evaluación

#### Planificación:

Realización de un estudio de la realidad de forma cuantitativa y cualitativa. Es importante que en esta etapa se cuente con el movimiento de mujeres y asociaciones.

#### Decisión:

Se deciden cuales son los campos de actuación más importantes, priorizando las acciones. La propia naturaleza del *mainstreaming* nos hará tener en cuenta y dar paso a determinadas acciones para el impulso de la igualdad de oportunidades que antes no se consideraban de primer orden.

También está dentro de esta fase la determinación de la cuantía de los recursos y su correspondiente asignación.

Al igual que la etapa anterior la consulta a las asociaciones o grupos de mujeres es fundamental para que el nuevo ordenamiento de programas o proyecto sea realmente eficiente.

#### Desarrollo:

Para que verdaderamente la perspectiva de género sea introducida la formación en esta materia no debe limitarse al equipo habitual que desarrolle las políticas específicas de igualdad de oportunidades. Todas aquellas personas que estén implicadas, es decir la inmensa mayoría, deberían estar mínimamente formadas y sensibilizadas con la igualdad de oportunidades. Esta etapa es también la del reparto de responsabilidades, coordinación entre quienes están desarrollando las acciones y con las asociaciones de mujeres, etc.

#### Evaluación:

La evaluación, al igual que el análisis de la realidad deberá ser realizada con perspectiva de género, permitiendo que podamos valorar de forma diferenciada como ha sido el impacto entre los dos géneros.

Una vez que la perspectiva de género sea una realidad en el desarrollo de todo tipo de programas o políticas generales, tendremos que redefinir las políticas específicas de igualdad.

Para terminar, y como señala el Consejo de Europa, debemos hacer especial mención a la necesidad de la existencia de agencias y personal especializado, para poder llevar a cabo esta transversalidad de género, puesto que será mucho más problemático desarrollar dicha transversalidad en aquellos espacios donde anteriormente no se hayan puesto en marcha políticas específicas de igualdad.

También es importante señalar que la incorporación de mujeres a puestos de decisión de forma equilibrada a los varones, así como una participación equitativa en todos los espacios públicos, favorece la integración de las necesidades e intereses de las mujeres así como nos posibilitaría contar con una verdadera democracia, en la que estén representados ambos sexos.

- **Las acciones positivas, más necesarias que nunca.**

*Acciones positivas, discriminación directa, discriminación indirecta...*, todos estos términos son distintos y se corresponden con unos contenidos bien diferenciados.

Desde multitud de ámbitos se han confundido intencionadamente para deslegitimar uno de los más valiosos instrumentos de trabajo por la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

Para empezar intentaremos de forma resumida esclarecer dichos términos.

### Algunas definiciones

#### *Discriminación Directa*

Observamos discriminación directa en las leyes y las normas que *explícitamente* dan un trato diferente que implica privilegio a los varones sobre las mujeres. Hoy en día nuestra legislación está bastante actualizada respecto a este tipo de discriminación, salvo “honrosas” excepciones en la constitución como la sucesión en la corona, que otorgan un trato claramente discriminatorio a las mujeres.

También se observa discriminación directa en otros espacios de participación, laborales, religiosos, etc. donde se prohíbe explícitamente la plena intervención en igualdad a las mujeres, otorgando un trato privilegiado a los varones.

#### *Discriminación Indirecta*

Este tipo de discriminación está producida por las costumbres y las tradiciones, aún cuando la intención de ciertas prácticas no sean discriminatorias el resultado es discriminatorio.

Es la más difícil de detectar, pues los mecanismos que tiene son sumamente sutiles y provienen de las actitudes, comportamientos y estructuras fundadas sobre el reparto desigual de roles entre varones y mujeres.

#### *Acción positiva*

Son medidas temporales cuyo fin es conseguir la igualdad de oportunidades en el terreno práctico, compensando o contrarrestando las discriminaciones. Las Acciones Positivas intentan por un parte afianzar las políticas de igualdad de oportunidades y al mismo tiempo corregir las discriminaciones indirectas antes mencionadas.

Las desigualdades que intentan cambiar las Acciones Positivas podemos clasificarlas en varios tipos, fundamentalmente tres:

- a) Desigualdad de partida u origen: más allá de las barreras legales, hoy en día eliminadas, trata de combatir las discriminaciones sociales.
- b) Desigualdad simbólica: las acciones positivas buscan el poder ofrecer nuevos referentes en una sociedad donde los referentes de igualdad están prácticamente ausentes en muchas de sus esferas. Cambiando así las imágenes tradicionales que tenemos de las mujeres y de los hombres.

- c) Desigualdad de resultados: es la suma de las dos anteriores. Puede constatarse en innumerables estadísticas laborales, usos del tiempo y espacios, etc.

Podemos reiterar que las Medidas de *Acción positiva* tienen como objetivo último la igualdad de resultados.

Las áreas en las que se centran son fundamentalmente tres: laboral, política y educativa. Así, se intenta conseguir que las mujeres puedan combinar trabajo remunerado, reproducción y participación social, sin tener que tomar ninguna decisión más difícil de las que habitualmente toman los varones en estos terrenos.

Según el "Comité para la Igualdad entre hombres y mujeres" del Consejo de Europa, *Acción positiva* es una "estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas (temporales) que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales."

Si analizamos las Acciones Positivas y el proceso que inician, podemos determinar que sus principales características son (C. Díaz Martínez):

- 1) Temporalidad: es importante recalcar esta característica, pues no se trata de medidas que se alarguen infinitamente en el tiempo; las Acciones Positivas desaparecen una vez conseguidos sus objetivos y estén afianzados.
- 2) Talante dinámico y progresivo: las propuestas que incorporan van cambiando a medida que alcanzan sus objetivos.
- 3) Globalidad: afectan a todos los ámbitos donde pueda existir discriminación (económicos, laborales, políticos, sociales y civiles).
- 4) Carácter paradójico: si alcanza sus objetivos desaparece su razón de ser.

#### Algunos comentarios y argumentos

Como señala Raquel Osborne, uno de los argumentos en contra más difundidos es el de quienes están a favor de la igualdad de oportunidades siempre y cuando no entorpezca la libre competencia ni la elección individual; así parecería que la sociedad se rige por estos principios en todos sus espacios y solamente las acciones positivas entorpecen este "idílico panorama".

En definitiva, se argumente que se discrimina a personas (hombres) cualificadas para un determinado puesto de trabajo, para una beca, etc. en beneficio de otras personas (en este caso mujeres) sin la requerida cualificación.

Si realmente esto fuera así, a la larga sería perjudicial para nuestro objetivo último de igualdad de oportunidades. Puesto que al acceder las mujeres sin preparación a puestos que así lo requieran proyectaría una imagen de inoperancia hacia ellas mismas, en otras palabras, "ya lo dije, las mujeres no saben tener responsabilidades en el trabajo, no sirven para tal cosa, etc".



Las medidas de *Acción positiva* promocionan a las mujeres frente a los hombres partiendo de la premisa de que ambos tienen igual o similar preparación, en aquellos sectores donde las mujeres estén infrarrepresentadas o a la inversa.

Cuando por un mismo puesto compiten un hombre y una mujer con niveles equivalentes, el hombre, por el mero hecho de serlo, tiene un plus que inclina la selección a su favor (cuando las pruebas no son anónimas), así la *acción positiva* trata de compensar este plus añadido del hombre.

Aunque no sirva como argumento, y como muchas feministas han apuntado, seguramente tendremos igualdad de oportunidades cuando existan en puestos de responsabilidad la misma cantidad de mujeres mediocres como hombres mediocres hay y ha habido.

### Un poco de historia...

Las medidas de *Acción positiva* nacen en la década de los años 60 en Estados Unidos, denominadas *positive action* (*acción positiva*) o *affirmative action* (*acción afirmativa*), incluyéndose en su ordenamiento jurídico en 1965, como una forma de transformar las discriminaciones en el sector laboral para ciertos grupos minoritarios.

Durante la década de los 70, salvo dicha excepción, en el resto del mundo se mantenía y se afirmaba que la igualdad entre hombres y mujeres era algo logrado, pues bastaba simplemente que las leyes y Constituciones reflejaran esa igualdad y la reconocieran. Poco a poco este tipo de aseveraciones fueron decayendo al ir constatando que pese a la igualdad de trato jurídico seguían existiendo desigualdades entre los dos sexos.

Así las acciones positivas comenzaron a ser aceptadas como medidas de carácter temporal e instrumentos básicos para lograr la tan ansiada igualdad real.

El paso más importante lo encontramos cuando en 1979 se aprueba en la ONU la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, siendo un punto de inflexión en la historia de la lucha por la Igualdad de Oportunidades y constituye la referencia jurídica principal cuando hablamos de Acciones Positivas, más adelante comentaremos aspectos más específicos de ella como argumento jurídico.

En la Unión europea nos encontramos primeramente con la Directiva sobre Igualdad de Trato adoptada en 1976, establece una serie de medidas positivas en relación con el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Posteriormente se han ido desarrollando una serie de Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que ponen en marcha multitud de acciones positivas. (En apartados sucesivos se trata de forma amplia éstos programas.)

En lo referente a España, la historia de las medidas de *Acción positiva* empieza a ponerse en marcha a partir de las iniciativas de Unión Europea. Impulsadas por el Instituto de la Mujer creado en el año 1983, y por los diferentes organismos análogos de las comunidades autónomas. Estas medidas están

recogidas en diferentes Planes de Igualdad de Oportunidades. (desarrollados en páginas posteriores). Pese a la importancia de estos planes y los logros conseguidos, las acciones positivas que desarrollan no son de cumplimiento obligatorio, por lo que su desarrollo ha sido bastante desigual y de difícil control.

### Argumentos Jurídicos

Expondremos aquí aquellos argumentos jurídicos en los que podemos apoyar nuestra defensa de las Acciones Positivas, así como un instrumento imprescindible si queremos desarrollar programas de *acción positiva*.

□ Como decíamos con anterioridad ***La convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer***, fue aprobada por la ONU en 1979, en España tuvimos que esperar hasta 1983 su entrada en vigor y actualmente está ratificada por más de setenta países. Esta Convención es de marcado carácter Universal, ello implica que llega a todos los ámbitos donde pueda existir discriminación (económicos, laborales, políticos, sociales y civiles), esto es importante pues hasta ahora la mayoría de las declaraciones a favor de la igualdad se circunscribían al ámbito laboral. Así mismo el carácter resolutorio de esta declaración conlleva obligaciones por parte de los países que la firmen.

Merece la pena mencionar el artículo 4 de esta Convención pues clave para el apartado que nos ocupa:

#### *Artículo 4*

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

*2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las*

*contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad*

*no se considerará discriminatoria.*

La importancia de este artículo es vital dado que por primera vez en una declaración de semejante categoría se afirma que las acciones positivas no suponen una discriminación siempre y cuando estén (las acciones positivas) bajo el principio de igualdad y con carácter temporal.

□ En la Unión europea nos encontramos primeramente con la **Directiva sobre Igualdad de Trato adoptada en 1976 (76/207/CEE)**, establece una serie de medidas positivas en relación con el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Su importancia radica en que menciona de forma explícita las acciones positivas:

“2. La Directiva no será un obstáculo para las disposiciones relativas a la protección de la mujer (embarazo, maternidad) ni para las medidas que pretendan corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos abarcados por la directiva”

Si cabe destacar algunas de las importantes Directivas y Recomendaciones de Unión Europea

□ **Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo**

*Artículo 4*

*Carga de la prueba*

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.
2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

*Quizás esta Directiva es de las más importantes pues reconoce la enorme dificultad de demostrar la discriminación laboral y establece que será la parte demandada quien deberá probar que no ha existido discriminación.*

□ **Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. Modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.**

Establecer condiciones mínimas en relación con el permiso parental y la baja laboral por motivos de fuerza mayor, en tanto que medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

□ **00/407/CE: Decisión de la Comisión, de 19 de junio de 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión [notificada con el número C(2000) 1600]**

*Artículo 2*

La Comisión se compromete a conseguir una representación equilibrada de hombres y de mujeres en los grupos de expertos y comités que establezca. El objetivo a medio plazo es alcanzar un mínimo de un 40 % de personas de cada sexo en cada comité y grupo de expertos.

En el caso de los ya existentes, la Comisión velará por nombrar un miembro del sexo infrarrepresentado en cada sustitución de un miembro, y cuando expire el mandato de uno de los miembros del grupo de expertos o del comité.

□ **Resolución del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, relativa a la participación equitativa de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientada hacia la intensificación del empleo en la Unión Europea**

Legislación española

Contamos con una constitución reciente y que supo incorporar, afortunadamente, en su redacción la posibilidad de hacer efectivas medidas de *Acción positiva*, en su artículo 14 nos encontramos con:

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

Y en su artículo 9.2:

*"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; **remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud** y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

Así pues se responsabiliza a los poderes públicos de la consecución de la Igualdad de resultados de la que hablábamos en un principio, y por supuesto establece que cualquier ciudadano podrá acudir a los tribunales si considera vulnerados estos derechos.

Otro de los textos más importantes de nuestra legislación es el Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980, en el que se recoge en sus artículos 17.1 y 28 el derecho de todos los españoles y españolas a trabajar (...) y a que en ningún caso pueda establecerse discriminación por razón de sexo.

Por otra parte al incorporarse España a la Unión Europea, está obligada a cumplir las Directivas de la misma, así como seguir sus recomendaciones y resoluciones, ya que estas últimas no son de obligado cumplimiento.

Por otro lado tenemos en nuestro país abundantes sentencias del Tribunal Constitucional que apoyan el desarrollo de las medidas de *Acción positiva*<sup>6</sup>:

□ Sentencia 114/83

*"Cuando las situaciones no son idénticas, la desigualdad en el tratamiento legal resulta lícita y admisible".*

□ Sentencia 128/1987

*"La actuación de los poderes públicos para remediar, así, la situación de determinados grupos sociales definidos, entre otras características por el sexo (y, cabe afirmar, en la mayoría de las veces, por la condición femenina) y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos pro-fundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aún cuando establezca para ellos un trato más favorable, pues se trata de dar un tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas".*

□ Sentencia 229/1992

*"La consecución del objetivo igualatorio entre hombre y mujeres permite el establecimiento de un derecho "desigual desigualatorio", es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre la*

---

<sup>6</sup> Selección realizada por Carmen Pujol. Asociación de Mujeres Juristas Themis.  
[http://themis.matriz.net/gender/gender\\_001.html](http://themis.matriz.net/gender/gender_001.html)

*mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer".*

□ Sentencia 3/1993

*"La referencia al sexo en el artículo 14 implica la decisión constitucional de acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer, siendo inconstitucional la diferenciación normativa basada en dicho criterio. Con todo en la perspectiva del artículo 9.2 de la Constitución, de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer".*

### Cómo podría operar la Acción positiva<sup>7</sup>

- a) La primera base sobre la que debemos apoyarnos es la propia Constitución, pues nos ofrece el marco idóneo desde el que proponer estas medidas.
- b) Posible desarrollo constitucional en el que se explicita en todos los niveles de la participación ciudadana el objetivo de *igualdad de oportunidades* para toda la ciudadanía.
- c) Desarrollar un amplio programa de sensibilización dirigido a toda la población, realmente efectivo y global, en el que se ponga de manifiesto lo infrarrepresentadas que se encuentran las mujeres en la mayoría de las esferas sociales.
- d) Atención prioritaria a las necesidades prácticas<sup>8</sup> de las mujeres, pues sólo así podrán incorporarse en igualdad de condiciones a los espacios públicos y propiciar que las decisiones también las tomen las mujeres de una forma compartida con los hombres.
- e) Llevar a cabo un efectivo control, seguimiento y evaluación de la consecución de la Igualdad de Oportunidades, haciendo público los resultados y corrigiendo las desviaciones que surjan.

Para terminar este apartado sólo nos queda reiterar nuestro compromiso con las Acciones Positivas, pues a través de ellas conseguiremos que este mundo sea mejor, que nuestra Democracia no sea deficitaria, pues en ella participarán las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres.

## **Capítulo 2 . Otras bases necesarias para buscar la igualdad: políticas de igualdad a nivel estatal y europeo.**

### **• ¿Qué son las políticas de igualdad?**

Las políticas de igualdad de oportunidades en cualquier ámbito pretenden la equiparación en derechos de aquellos que viven situaciones de desigualdad. Pero aspiran también a que esta equiparación jurídica tenga un reflejo en la sociedad. Ambos aspectos fundamentales carecen de sentido el uno sin el otro. El objeto del presente capítulo aspira a transmitir cual ha sido el desarrollo

---

<sup>7</sup> Basado en el texto de Capitolina Díaz Martínez

<sup>8</sup> Ver capítulo 3.2

de la consecución de la igualdad (a nivel institucional) en los últimos años, como objetivo ambicioso que se quedará en un mero resumen de los documentos que se han ido publicando, pero es gracias a estos a través de los cuales podemos percibir los avances que se han conseguido.

La igualdad formal tiene que ir acompañada de una igualdad real, y esta es precisamente la evolución que podemos observar desde que los Poderes públicos empiezan a tomar conciencia de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Existe un primer momento donde se hace un esfuerzo por equiparar en derechos a aquellos desiguales, pero esta equiparación formal tiene escasa repercusión, por lo que se hace absolutamente necesario que vaya acompañada de políticas que favorezcan la igualdad.

Uno de los grandes avances (aunque parezca mentira) ha sido conseguir que la situación de la mujer se vea reflejada tanto estadísticamente como objeto de estudios e investigaciones, esto ha sido un objetivo absolutamente prioritario, puesto que es necesario que se conozca lo que pasa y cómo pasa para poder evaluar e implementar acciones efectivas.

Las diferentes teorías que han ido apareciendo han variado según cambiaba, lentamente, la situación de la mujer en el mundo y según avanzaba el pensamiento feminista. Es destacable en este ámbito la evolución que han sufrido las políticas de igualdad, desde la necesidad de reconocimiento y visibilidad, hasta los últimos avances que contemplan por un lado la conjugación de las políticas tradicionales de igualdad e oportunidades (como los Planes de Igualdad) y el llamado *mainstreaming*, tratado ampliamente en páginas anteriores, teoría que sostiene que para conseguir la igualdad entre géneros es imprescindible que se trabaje el género en todas y cada una de las políticas que se implementan, es la transversalidad la que permite que la discriminación de género no se vea acompañada exclusivamente de medidas puntuales para ponerle fin, sino que se contemple como una variable que afecta a todos los sectores (empleo, sanidad, educación, pobreza, marginalidad,...)

Por otro lado hemos asistido a la aparición del concepto *empoderamiento* (también tratado anteriormente), que se aplica a la necesidad de participación y toma de conciencia de la sociedad en general y de las mujeres en particular de que no sólo son capaces, sino necesarias para garantizar un desarrollo social

Ambos conceptos principalmente son fruto de la Conferencia de Beijing y su Plataforma de Acción, y se han integrado de manera plena (al menos en un plano teórico) tanto en el ámbito europeo como el español, por esto es necesario acudir a la evolución del pensamiento institucional para comprender qué está pasando hoy en la lucha por la igualdad de oportunidades.

- **Breve historia de las políticas de igualdad en las Naciones Unidas, de Nairobi a New York: las grandes conferencias mundiales**

Las cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer convocadas por Naciones Unidas en el último cuarto de siglo han contribuido a situar la causa de la igualdad entre géneros en el mismo centro del temario mundial. Las conferencias han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada.

La lucha a favor de la igualdad entre los géneros estaba aún en sus primeras etapas cuando surgieron las Naciones Unidas en 1945. De los 51 Estados Miembros originales sólo 30 permitían que las mujeres tuvieran los mismos derechos de voto que los hombres, así como el acceso a cargos públicos. Sin embargo los redactores de la Carta de las Naciones Unidas tuvieron la previsión de referirse deliberadamente a “la igualdad de derechos de hombres y mujeres”, cuando declararon “la fe (de la Organización) en los derechos fundamentales del hombre” y “la dignidad y el valor de la persona humana”. Ningún documento jurídico anterior había afirmado con tanta energía la igualdad de todos los seres humanos, ni se había referido al sexo como motivo de discriminación. Desde ese momento quedó en claro que los derechos de la mujer constituirían una parte central de la labor que se tenía por delante.

Durante los tres primeros decenios, la labor de las Naciones Unidas en beneficio de la mujer se centró ante todo en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de la mujer y la reunión de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer en todo el mundo. Con el paso del tiempo se hizo evidente que la mera promulgación de leyes no basta para garantizar la igualdad de la mujer.

La lucha por la igualdad entró en una segunda etapa con la convocatoria por las Naciones Unidas de cuatro conferencias mundiales con objeto de elaborar estrategias y planes de acción para el adelanto de mujer. Los esfuerzos emprendidos han pasado por diversas etapas y transformaciones, desde considerar a la mujer casi exclusivamente en función de sus necesidades de desarrollo hasta reconocer sus contribuciones esenciales a todo el proceso de desarrollo y procurar la potenciación de su papel y la promoción de su derecho a la participación plena en todos los niveles de la actividad humana.

## **MÉXICO D.F**

La primera conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de la mujer se convocó en México DF para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer en 1975, observado para recordar a la comunidad internacional que la discriminación contra la mujer seguía siendo un problema en buen parte del mundo. La Conferencia, conjuntamente con el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985) proclamado por la Asamblea General cinco meses después a instancias de la Conferencia, inició una nueva etapa de esfuerzos a

escala mundial sobre la igualdad entre géneros. Se dio inicio a un proceso que comprendía las deliberaciones, la negociación, el establecimiento de objetivos, la identificación de obstáculos y el examen del progreso alcanzado.

La Conferencia de México D.F fue convocada por la Asamblea General de las Naciones Unidas para concentrar la atención internacional en la necesidad de elaborar objetivos orientados hacia el futuro, estrategias y planes de acción eficaces para el adelanto de la mujer. Con este fin la Asamblea General identificó tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de las Naciones Unidas en beneficio de la mujer:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;
- La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;
- Una contribución cada vez mayor de la mujer en el fortalecimiento de la paz mundial.

La Conferencia respondió aprobando un plan de acción mundial, documento en que se presentaban directrices que debían seguir los gobiernos y la comunidad internacional en los diez años siguientes para alcanzar los objetivos establecidos por la Asamblea General. En el plan de acción se establecían un mínimo de metas, para alcanzarlas en 1980, que se centraban en garantizar el acceso equitativo de la mujer a los recursos, como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación familiar.

Este enfoque significó un punto de giro (que había comenzado a perfilarse a principio del decenio de 1970) en la forma en que se percibía a la mujer. Si anteriormente se había considerado que la mujer era una receptora pasiva de apoyo y asistencia, ahora se la veía como asociada plena y en pie de igualdad del hombre, con los mismos derechos a los recursos y las oportunidades. Una transformación análoga se estaba produciendo en la manera de enfocar el desarrollo, pues si en un inicio se creía que el desarrollo serviría para adelantar la causa de la mujer, ahora existía el consenso de que el desarrollo no era posible sin su plena participación.

La Conferencia<sup>9</sup> exhortó a los gobiernos a que formularan estrategias nacionales y establecieran metas y prioridades en sus esfuerzos por fomentar la participación equitativa de la mujer. Hacia finales del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer, 127 Estados Miembros habían establecido alguna forma de mecanismo nacional, instituciones encargadas de promoción de políticas, investigaciones y programas orientadas al adelanto de la mujer y su participación en el desarrollo.

---

<sup>9</sup> En el capítulo de las Dinámicas incluimos un esquema de las resoluciones y decisiones adoptadas por esta Conferencia, como un instrumento básico para el trabajo de la igualdad de oportunidades, puesto que se debería establecer una comparativa con las resoluciones de las otras conferencias para ver cómo ha sido el avance de la Igualdad de Oportunidades en cuanto a toma de decisiones a nivel mundial, y que temas siguen siendo recurrentes después de tantas décadas de lucha.



En el sistema de las Naciones Unidas, además de la subdivisión (que actualmente es División) para el Adelanto de la Mujer que ya existía, la Conferencia de México D.F. dio lugar al establecimiento 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) con el objetivo de proporcionar el marco institucional para la investigación, la capacitación y las actividades operacionales en la esfera de la mujer y el desarrollo.

Una faceta importante de la reunión de México D.F. fue el hecho de que las propias mujeres desempeñaran un papel fundamental en la orientación de los debates. De las 133 delegaciones reunidas allí, 113 estaban encabezadas por mujeres. Las mujeres también organizaron paralelamente un foro de organizaciones no gubernamentales, La Tribuna del Año Internacional de la Mujer, que atrajo a aproximadamente 4.000 participantes.

Entre las mujeres reunidas en el Foro surgieron marcadas diferencias, expresión de las realidades políticas y económicas de aquellos tiempos. Las mujeres de los países del bloque del Este, por ejemplo, estaban más interesadas en las cuestiones relativas a la paz, mientras que las mujeres de Occidente ponían el acento en la igualdad y las de los países en desarrollo daban prioridad al desarrollo. Sin embargo el Foro desempeñó una función importante al reunir a hombres y mujeres, que al final del Decenio de la mujer llegaría a alcanzar una proyección verdaderamente internacional. El Foro también desempeñó un papel decisivo en la apertura de las Naciones Unidas a las organizaciones no gubernamentales, lo que permite que las voces de las mujeres tengan acceso al proceso de elaboración de políticas de la Organización.

## **COPENHAGUE**

El consenso generalizado era que se había alcanzado un progreso considerable cuando representantes de 145 Estados Miembros se reunieron en Copenhague en 1980 en el marco de la segunda conferencia mundial sobre la mujer para examinar y evaluar el plan de acción mundial de 1975. Los gobiernos y la comunidad internacional habían logrado avanzar en la consecución de las metas establecidas en México D.F cinco años antes.

Un acontecimiento importante había sido la aprobación de la Asamblea General en Diciembre de 1979 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La Convención, que había sido denominada "la carta de los derechos humanos de la mujer", actualmente vincula jurídicamente a 165 Estados, que han pasado a ser Estados partes en la Convención, que permite a las mujeres víctimas de discriminación por motivos de sexo presenten denuncias a un órgano creado en virtud del tratado internacional, se abrió a la firma el 10 de diciembre de 1999 Una vez entre en

vigor, colocará a la Convención en un pie de igualdad con otros instrumentos internacionales de derechos humanos que tienen procedimientos particulares de presentación de denuncias.

Pese a los progresos alcanzados, la conferencia de Copenhague reconoció que estaban comenzando a surgir señales de disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercer esos derechos. Para abordar esta inquietud, la Conferencia estableció tres esferas en que era indispensable adoptar medidas concretas y con objetivos precisos para que se alcanzaran las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz, determinadas por la Conferencia de México D.F. Estas tres esferas eran la igualdad de acceso a la educación, las oportunidades de empleo, y servicios adecuados de atención de la salud.

Las deliberaciones de la Conferencia de Copenhague quedaron eclipsadas por las tensiones políticas, algunas de las cuales venían arrastrándose desde la Conferencia de México D.F. Sin embargo, la Conferencia se clausuró con la aprobación de un programa de acción, aunque no por consenso, que citaba una variedad de factores para explicar la discrepancia entre los derechos jurídicos y la habilidad de la mujer para ejercer esos derechos, entre ellos:

- Falta de participación adecuada del hombre en el mejoramiento del papel de la mujer en la sociedad;
- Voluntad política insuficiente;
- Falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de la mujer a la sociedad;
- Una escasez de mujeres en posiciones de adopción de decisiones;
- Insuficientes servicios para apoyar el papel de la mujer en la vida nacional, como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito,
- Falta de recursos financieros en general;
- Falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles.

Para abordar estas preocupaciones, el Programa de Acción de Copenhague<sup>10</sup> exhortó, entre otras cosas, a que se adoptaran medidas nacionales más enérgicas para garantizar el derecho de la mujer a la propiedad y el control de los bienes, así como mejoras en los derechos de la mujer a la herencia, la patria potestad y la pérdida de la nacionalidad. Las/los delegadas/os a la Conferencia también exhortaron a que se pusiera fin a las actitudes estereotipadas en relación con la mujer.

---

<sup>10</sup> <sup>10</sup> En el capítulo de las Dinámicas incluimos un esquema de las resoluciones y decisiones adoptadas por esta Conferencia, como un instrumento básico para el trabajo de la igualdad de oportunidades.

## **NAIROBI**

El movimiento a favor de la igualdad entre géneros había alcanzado un reconocimiento verdaderamente mundial cuando se convocó en Nairobi la tercera conferencia mundial sobre la mujer, la Conferencia Mundial para el Examen y la evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, en 1985. Como 15.000 representantes de ONG's asistieron al Foro de ONG'S que se celebró paralelamente, muchos se refirieron a la Conferencia como "el nacimiento del feminismo a escala mundial". El movimiento de las mujeres, dividido por la política mundial y las realidades económicas en la Conferencia de México, había llegado a convertirse en una fuerza unificada bajo la bandera de la igualdad, el desarrollo y la paz. Tras ese acontecimiento decisivo había un decenio de trabajo. Mediante el proceso de negociación y revisión se había reunido un cúmulo de información conocimientos y experiencia.

Al mismo tiempo, ante los delegados y las delegadas se presentaron informes impresionantes. Los datos reunidos por las Naciones Unidas revelaban que las mejoras en la situación jurídica y social de la mujer y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado a una pequeña minoría de mujeres. Las mejoras en la situación de la mujer del mundo en desarrollo habían sido en el mejor de los casos marginales. En resumen, los objetivos de la segunda mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer no se habían alcanzado.

La comprensión de esta situación obligó a adoptar un nuevo enfoque. La Conferencia de Nairobi recibió el mandato de buscar nuevas formas de superar los obstáculos para alcanzar los objetivos del Decenio: Igualdad, Desarrollo y Paz.

Las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2.000, la estrategia elaborada y aprobada por el consenso de los 157 gobiernos participantes, constituyeron un programa actualizado para el futuro de la mujer hasta fines del siglo. Sentó nuevas pautas al declarar que todas las cuestiones estaban relacionadas con la mujer. Se reconoció que la participación de la mujer en la adopción de decisiones y la gestión de los asuntos humanos no sólo constituían su derecho legítimo, sino que tendría que incorporarse en todas las instituciones de la sociedad.

En el centro del documento había una serie de medidas encaminadas a lograr la igualdad a escala nacional. Los gobiernos debían establecer sus propias prioridades, sobre la base de su política de desarrollo y su potencial de recursos.

Se identificaron tres categorías básicas de medidas:

- Medidas constitucionales y jurídicas
- Igualdad en la participación social
- Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones.

En consonancia con el punto de vista de que todas las cuestiones eran cuestiones que competían a la mujer, las medidas recomendadas en las

Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro abarcaban una amplia gama de temas, desde el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales, hasta la industria, la ciencia, las comunicaciones, y el medio ambiente. Además, se propusieron directrices para la adopción de medidas a escala nacional con miras a fomentar la participación de la mujer en todos los sectores comprendidos en el marco de la labor de la Organización.

La Conferencia de Nairobi había introducido un enfoque más amplio del adelanto de la mujer. Se reconocía ahora que la igualdad de la mujer, lejos de ser una cuestión aislada, abarcaba toda la esfera de la actividad humana. Por consiguiente para lograr las metas y los objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer era fundamental contar con la perspectiva y la participación activa de la mujer en todas las cuestiones, no sólo en aquellas relativas a mujer<sup>11</sup>.

### **POR FIN: BEIJING**

Si bien los esfuerzos de los dos Decenios anteriores contados a partir de la Conferencia de México D.F en 1975 habían contribuido a mejorar la situación de la mujer y su acceso a los recursos, no había podido cambiar la estructura básica de desigualdad en las relaciones hombre/mujer. Los hombres seguían tomando las decisiones que afectaban a la vida de todas las personas. Había que encontrar los medios de fortalecer el papel de la mujer de manera que pudiera hacer valer sus propias prioridades y valores, como participante en pie de igualdad con el hombre en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles.

El reconocimiento de la necesidad de incorporar a la mujer en el proceso de adopción de decisiones había comenzado a surgir en el curso de la serie de conferencias mundiales celebradas por las Naciones Unidas a principios del Decenio de 1990 en relación con diversos aspectos del desarrollo: el medio ambiente, los derechos humanos, la población y el desarrollo social. En todas las conferencias se había subrayado la importancia de que la mujer participara plenamente en la adopción de decisiones, y los puntos de vista de la mujer se incorporaron a las deliberaciones y los documentos que fueron aprobados.

Sin embargo, no fue sino en relación con la cuarta conferencia que se puede hablar verdaderamente del inicio de un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad de géneros.

La transformación fundamental que se produjo en Beijing fue el reconocimiento de la necesidad de trasladar el centro de la atención de la mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura,

---

<sup>11</sup> En el capítulo de las Dinámicas incluimos un esquema de las resoluciones y decisiones adoptadas por esta Conferencia, como un instrumento básico para el trabajo de la igualdad de oportunidades.

tenían que ser reevaluadas. Únicamente mediante esa reestructuración fundamental de la sociedad y sus instituciones sería posible potenciar plenamente el papel de la mujer para que ocupara el lugar que les correspondía como participantes en pie de igualdad con el hombre en todos los aspectos de la vida. Este cambio representó una reafirmación de que los derechos de la mujer eran derechos humanos y de que la igualdad entre los géneros era una cuestión de interés universal y de beneficio para todos.

El legado de la Conferencia de Beijing sería haber suscitado la renovación de un compromiso a escala mundial en relación con la potenciación del papel de la mujer en todas partes y haber atraído una atención internacional sin precedente. La conferencia aprobó por unanimidad La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que era en esencia un programa para la potenciación del papel de la mujer y representa un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI. En la Plataforma de Acción se identificaban doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil:

#### La mujer y la pobreza

##### Objetivos:

- Adoptar estrategias de desarrollo y políticas macroeconómicas que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y les ayuden a salir de la pobreza
- Asegurar a las mujeres la igualdad de derechos y el acceso a los recursos económicos
- Formular metodologías que incluyan la perspectiva de género para el tratamiento de la información.

#### La mujer y la educación

##### Objetivos:

- Garantizar el acceso a la educación
- Eliminar el analfabetismo
- Incrementar el acceso de las mujeres a la formación profesional, nuevas tecnologías y educación permanente
- Desarrollar sistemas no discriminatorios
- Asignar recursos suficientes

#### La mujer y la salud

##### Objetivos

- Garantizar durante toda la vida a los servicios de salud
- Instaurar programas de prevención
- Empezar acciones no sexistas frente a enfermedades de transmisión sexual y temas de salud reproductiva
- Promover y priorizar la investigación
- Asignar recursos suficientes

#### La violencia contra la mujer

##### Objetivos:

- Medidas para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres
- Investigación sobre las causas y las consecuencias

- Eliminar el tráfico y las condiciones de la prostitución

#### La mujer y los conflictos armados

##### Objetivos:

- Incrementar y favorecer la participación en la solución de conflictos y proteger en esas situaciones
- Reducir los gastos militares y la disponibilidad de armamentos
- Propiciar soluciones no violentas a los conflictos y vigilar la violación de los derechos humanos en esas situaciones

#### La mujer y la economía

##### Objetivos:

- Promover la independencia y los derechos económicos
- Facilitar el acceso a los recursos, mercado, empleo y comercio
- Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales
- Eliminar la segregación en el trabajo y toda forma de discriminación
- Fomentar la conciliación entre la vida profesional y familiar

#### La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones

##### Objetivo:

- Garantizar la igualdad en el acceso y la plena participación en las estructuras de poder y toma de decisiones

#### Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer

##### Objetivos:

- Promover y proteger los derechos humanos de las mujeres
- Integrar la perspectiva de género
- Elaborar y difundir estadísticas desgregadas por sexo

#### Los derechos humanos de la mujer

##### Objetivos:

- Promover y proteger los derechos humanos de las mujeres
- Garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica del derecho.

#### La mujer y los medios de comunicación

##### Objetivos:

- Incrementar la presencia y participación de las mujeres en todos los niveles, en las estructuras de control de la información
- Eliminar la imagen estereotipada y desequilibrada de la mujer

#### La mujer y el medio ambiente

##### Objetivos:

- Incrementar la participación en los niveles de toma de decisiones
- Integrar la perspectiva de género en los programas y políticas de cara a un desarrollo sostenible
- Fortalecer mecanismos para evaluar los efectos sobre las mujeres

#### La niña

##### Objetivos:

- Eliminación de todas las formas de discriminación
- Eliminar todas las prácticas y actitudes culturales negativas y en contra de las niñas
- Erradicar la explotación sexual, económica y la violencia contra las niñas en todas sus manifestaciones
- Promover la educación de las niñas de cara a su participación activa en la sociedad a todos los niveles.

Al aprobar la Plataforma de Acción de Beijing los gobiernos se comprometían a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y adopción de decisiones (*mainstreaming*). Esto significaba que antes de que se adoptaran las decisiones o se ejecutaran los planes se debería hacer un análisis de sus efectos sobre los hombres y las mujeres, y de las necesidades de estos.

La introducción de la incorporación de una perspectiva de género exigía que se examinara nuevamente la sociedad en su totalidad y su estructura básica de desigualdad. Por consiguiente, la atención no se centraba exclusivamente en la mujer y su condición jurídica y social, sino que se dirigía a reestructurar las instituciones y la adopción de decisiones políticas y económicas de la sociedad en su conjunto.

La Declaración de Beijing introdujo otro concepto novedoso que ha supuesto un gran avance en la lucha por la igualdad ínter género, el *empoderamiento* de la mujer, la toma de conciencia de su papel, de su potencialidad y la trascendencia de su participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Otro gran tema que surgió como transformadora de la concepción que se había tenido hasta ese momento fue la feminización de la pobreza, concepto con el que se trabaja y que merece una especial atención no sólo en los países en vías de desarrollo, sino en el mundo “desarrollado”. Entendiendo como necesario garantizar el acceso de las mujeres a los recursos económicos, herencia, propiedad..., garantizar el acceso de las mujeres a la educación y la formación, a los servicios de salud.

Al respaldar la Plataforma de Acción la Asamblea General de las Naciones Unidas exhortó a todos los Estados, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales, así como a las ONG'S y el sector privado a que adoptaran medidas para aplicar sus recomendaciones. En el interior de los Estados, se asignó a los mecanismos nacionales que se habían establecido para promover la condición jurídica y social de la mujer una nueva función como la dependencia central de coordinación de las políticas orientadas a incorporar una perspectiva de género en la corriente principal de la sociedad mediante la acción de todos los programas e instituciones.

Se considero que la Conferencia había constituido un gran éxito, no sólo en función de su tamaño como de sus resultados. La presencia y la influencia de

las ONG'S había aumentado de manera considerable desde México. En Beijing las ONG'S habían influido directamente en el contenido de la Plataforma de Acción y desempeñarían un papel fundamental al pedir cuentas a los líderes nacionales por el cumplimiento de los compromisos contraídos para aplicar la Plataforma.<sup>12</sup>

Cinco años después la Asamblea General convocó un periodo extraordinario de sesiones para examinar el progreso conseguido tras la aprobación de la Plataforma.

Beijing +5 constituyó un período extraordinario de la Asamblea General titulado "*Mujeres 2000: Igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI*" fue celebrado del 5 al 9 de junio de 2000 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

En este período extraordinario se revisó y evaluó el progreso alcanzado tras la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, aprobadas en 1985, y la Plataforma de Acción de Beijing aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. Este período extraordinario estudió también nuevas acciones e iniciativas para el año 2000 y posteriores.

En este punto hay serias discrepancias, sobre todo por parte de las delegaciones de ONG's que allí asistimos, puesto que no se realizó una evaluación real, así como supuso en algunos momentos de su desarrollo pasos atrás en los avances alcanzados en Beijing, así se le denominó en ocasiones "Beijing - 5". Las reivindicaciones de las organizaciones sociales eran básicamente que se elaborara un documento más fuerte con más puntos concretos, objetivos numéricos, objetivos en el tiempo, indicadores y recursos dirigidos a implementar la Plataforma de Beijing.

Pese a todo cabe destacar el enorme esfuerzo de algunos países por seguir avanzando en la igualdad, pero sobre todo el de multitud de grupos de mujeres que con su trabajo y con la presión ejercida en los momentos preparatorios y en el desarrollo de la Asamblea no flaquearon en su empeño de denuncia de discriminaciones y a favor de nuevas metas de igualdad.

Finalmente el documento reafirma la Plataforma de Acción e incide en varios puntos importantes:

#### Salud

- Mortalidad materna - la convierte en un sector prioritario de salud
- Programas de Educación - permite a los hombres practicar un sexo más seguro.
- Proporciona algunos aspectos de género en enfermedades como la malaria.
- Afirma los objetivos de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo + 5
- Reforma del Sector de Sanidad - incluye el impacto del acceso de las mujeres a los servicios de sanidad

(Todavía están en discusión pendiente de acuerdo el acceso al aborto, la salud y los derechos reproductivos y sexuales y el acceso de los adolescentes a los servicios)

---

<sup>12</sup> Documento extraído del fondo de documentos preparatorios para Beijing + 5 de Naciones Unidas.



### Violencia

- Muertes por Honor y Matrimonio Forzado - Se refiere a estos temas por primera vez en un documento de consenso internacional .
- Violencia relativa a la Dote - Llamamiento reforzado en el lenguaje a los gobiernos para que tomen amplias medidas para eliminarla
- Violación marital - Se pide una legislación y mecanismos más fuertes para referirse a todas las formas de violencia doméstica.

### Globalización

- Reconocimiento del impacto negativo sobre las mujeres y las diferencias de género, asegurando un acceso igual a la protección social- Par. 110a y 118k
- Participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones macro económicas .

### Economía

- Derechos de herencia y propiedad.
  - Acceso al alojamiento.
  - Presupuestos de Género.
- Declaración de la OIT sobre los derechos de las mujeres al trabajo.

### Derechos Humanos

- Ratificar el protocolo facultativo a la CEDAW .
- Asilo relativo al Género
- Igualdad entre mujeres y hombres migrantes
- Aumento del reconocimiento de las necesidades específicas y los derechos de las mujeres indígenas.
- Potenciación política
- Cuotas y otras medidas para aumentar la participación de las mujeres en los partidos políticos y en los parlamentos .

- **Planes de Igualdad de la Comunidad Europea y España.**

## **Políticas de Igualdad en La Unión Europea**

### Situación actual y perspectivas

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la democracia. No obstante, en la realidad sigue habiendo discriminaciones por razones de sexo. Así, por ejemplo, el paro afecta más a las mujeres que a los hombres. Las mujeres ocupan la mayor parte de los empleos precarios y de los trabajos a tiempo parcial.

El Tratado de Roma consagró la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor. A partir de 1975 se adoptaron una serie de directivas para concretar y desarrollar este principio de carácter fundamental del Derecho comunitario:

- Igualdad de remuneración para trabajadores femeninos y masculinos, que consagra el principio de "a igual trabajo, igual salario" contenido en el artículo 141 del Tratado CE (antiguo artículo 119) y que introduce el concepto de "un mismo salario por un trabajo de igual valor", completada con un código de conducta que proporciona consejos prácticos sobre las medidas que pueden adoptarse para garantizar la aplicación efectiva de la igualdad de remuneración;
- Igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, así como las condiciones de trabajo destinadas a eliminar toda discriminación tanto directa como indirecta en el mundo del trabajo, con inclusión de la posibilidad de acciones positivas;
- Aplicación progresiva de la igualdad de trato en materia de seguridad social y regímenes legales;
- Aplicación de la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social, Directiva modificada el 20 de diciembre de 1996 a raíz de las conclusiones de la sentencia Barber;
- Igualdad entre mujeres y hombres que ejercen una actividad independiente, incluida una actividad agraria;
- Mejora del nivel de seguridad e higiene para las trabajadoras embarazadas o que acaban de dar a luz;
- Conciliación entre la vida familiar y la vida profesional ( permiso parental), primera directiva basada en el acuerdo sobre la política social anexo al Tratado de la Unión Europea y que aplica un acuerdo marco concluido por los interlocutores sociales a escala comunitaria.

Además, el Consejo ha adoptado una Directiva sobre la carga de la prueba en caso de discriminación en razón del sexo, con arreglo a la cual es la parte

demandada por discriminación en el trabajo la que tiene que demostrar que no se ha violado el principio de igualdad de trato.

También se ha consultado a los interlocutores sociales en lo tocante a la lucha contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. El 19 de marzo de 1997 se inició la segunda fase de consultas. En ella la Comisión ha invitado a los interlocutores sociales a pronunciarse sobre diferentes elementos que pueden ser parte de una política global y a negociar un convenio colectivo a escala europea. Dicha oferta no ha sido aceptada.

Por su parte, el Tribunal de Justicia, en su sentencia Kalanke, denunció el hecho de conceder automáticamente a las mujeres una prioridad absoluta e incondicional, aunque sin condenar las acciones positivas en general. Esta sentencia fue objeto de una comunicación interpretativa de la Comisión adoptada el 27 de marzo de 1996. En cambio, en la sentencia Marshall de 11 de noviembre de 1997, el Tribunal declaró que parece que en las mismas condiciones de calificación se tiende a promover preferentemente a los candidatos masculinos frente a las mujeres, sobre todo por ciertos prejuicios y estereotipos sobre el papel y las capacidades de las mujeres en la vida activa, así como por el temor, por ejemplo, de que las mujeres interrumpan más menudo su carrera, que organicen su jornada laboral de manera menos flexible y que se ausenten más frecuentemente por razones de embarazo, parto o lactancia. El Tribunal llegó a la conclusión de que una normativa nacional que incluye una cláusula de apertura no excede sus límites si, en cada caso individual, garantiza que las candidaturas de los aspirantes masculinos con calificaciones iguales a las de las aspirantes serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona del candidato y no dé prioridad a las mujeres cuando alguno o varios de dichos criterios inclinen la balanza a favor de aquéllos.

El Consejo, por otra parte, ha confirmado su voluntad política de realizar progresos en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante la adopción de una serie de resoluciones y recomendaciones, las últimas de las cuales se refieren a la integración de la igualdad de oportunidades en los fondos estructurales y la participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones (Consejo Europeo de Dublín, 13-14 de diciembre de 1996).

El Parlamento Europeo ha prestado un fuerte apoyo a esta problemática, en particular desde la creación en 1984 de una comisión parlamentaria para los derechos de las mujeres.

Teniendo en cuenta que la aplicación de las leyes no puede, por sí sola, bastar para promover la igualdad de oportunidades en la vida cotidiana, la Comisión se esfuerza, a través de programas de acción plurianuales sucesivos concebidos y aplicados en asociación con los Estados miembros, por promover acciones concretas destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

El programa de acción comunitario a medio plazo (1996 - 2000) se lanzó oficialmente en Dublín el 7 de octubre de 1996. Su ambición es integrar la igualdad de oportunidades en la definición y en la aplicación de las políticas pertinentes, en el ámbito comunitario, nacional y regional (*mainstreaming*).

Para conseguir dicho objetivo, son necesarias varias medidas:

- el apoyo metodológico, técnico y financiero a proyectos cuyo objetivo sea la identificación y el desarrollo de buenas prácticas, así como la transferencia de informaciones y experiencias;
- la observación y el seguimiento de las políticas pertinentes y la realización de estudios;
- la difusión rápida de los resultados de las iniciativas emprendidas.

#### **Cuarto programa para la igualdad de oportunidades (1996 - 2000)**

Presentamos este último programa de acción comunitario dado que los anteriores consideramos que han sido profusamente comentados.

##### 1) OBJETIVO

En asociación con el conjunto de agentes interesados, promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de todas las políticas, medidas y actuaciones realizadas en los planos comunitario, nacional, regional y local.

##### 2) CONTENIDO

*1. El programa está destinado a fomentar la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros, respetando sus respectivas competencias.*

2. El programa consta de los seis objetivos siguientes:

- Fomentar la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones;
- Movilizar a los agentes de la vida económica y social con vistas a lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;

- Fomentar la igualdad de oportunidades en una economía en transformación, en particular en los ámbitos de la educación, la formación profesional y el mercado de trabajo;
- Compatibilizar la vida profesional y familiar de los hombres y de las mujeres;
- Fomentar la participación equilibrada de los hombres y de las mujeres en la toma de decisiones;
- Reforzar las condiciones del ejercicio de los derechos a la igualdad.

3. Para alcanzar estos seis objetivos, en el marco del programa pueden aplicarse, valorizarse y/o apoyarse las siguientes acciones:

- el apoyo metodológico, técnico y financiero a proyectos dirigidos a la búsqueda y al desarrollo de prácticas correctas, así como la difusión de informaciones y de experiencias sobre éstas;
- el cumplimiento y el seguimiento de las políticas pertinentes y la realización de estudios en este ámbito;
- la difusión rápida de los resultados de las iniciativas puestas en práctica y cualquier otra información pertinente.

4. Las actividades del programa en las que podrán participar los países del Espacio Económico Europeo, los países de Europa Central y Oriental (PECO), Chipre y Malta, así como los países mediterráneos socios de la Unión, se definirán en el contexto de las relaciones de la Unión Europea con dichos países.

5. La Comisión cuenta con la ayuda de un comité compuesto por representantes de los Estados miembros y presidido por el representante de la Comisión.

6. El importe de referencia financiera para la ejecución del programa para el período comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre del año 2000 es de 30 millones de ecus.

7. El programa es objeto de evaluaciones externas objetivas y periódicas.

8. A más tardar el 31 de diciembre de 1998, se realizará un balance provisional de los progresos logrados.

El 17 de diciembre de 1998, la Comisión presentó un informe intermedio al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la aplicación del programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000)

El informe intermedio presenta un análisis de los dos primeros años de aplicación del programa de acción comunitario para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El valor añadido de dicho programa radica en la identificación y en el intercambio de información y experiencia sobre las buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades. En este ámbito, la Comisión considera que la primera parte del programa era satisfactoria. El planteamiento debe continuarse, sobre todo mediante el desarrollo de asociaciones transnacionales.

La Comisión subraya en su informe la mejora de la visibilidad de la acción comunitaria gracias a una mejor difusión de la información en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres (publicaciones, establecimiento de un repertorio anual de proyectos). Dicha visibilidad debe mejorarse con vistas a la ampliación.

El informe incluye un estudio de las acciones realizadas en el marco de los seis objetivos previstos por el programa:

- La integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas de la UE es un concepto nuevo que debe desarrollarse, tanto para la aplicación de los proyectos como para los responsables de las decisiones. En efecto, las acciones realizadas eran esencialmente medidas aisladas, ahora bien, la Comisión preconiza un enfoque doble;
- la movilización de los agentes “tradicionales” en materia de igualdad de oportunidades es insuficiente (agencias nacionales por la igualdad, ONG de mujeres) . Las acciones comunitarias requieren la movilización de nuevos agentes (muy particularmente de aquellos que ocupan puestos clave en los sindicatos, las empresas, las autoridades locales y regionales) y la elaboración de proyectos tendentes a conseguir una mayor sensibilización sobre las cuestiones de igualdad;
- La acción comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres supone una consideración de la situación del empleo y de los cambios socioeconómicos. Ahora bien, el índice de empleo de las mujeres es inferior al de los hombres y se ven expuestas a discriminaciones en el trabajo (remuneración más baja que la de los hombres, poca representación de las mujeres en puestos directivos). Así, los proyectos y acciones realizados deberán centrarse en el futuro en los cambios del mercado de trabajo;
- La compatibilización de la vida profesional y familiar constituye uno de los grandes desafíos del programa y supone la realización de campañas de información y de sensibilización amplias dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres, los empresarios y los trabajadores. Los proyectos se centraron en la familia, la educación de los hijos, el ocio y la vida cívica. Hasta ahora los proyectos en la materia han afectado sólo a las

grandes empresas, ahora bien, la realización de este objetivo en las pequeñas empresas puede crear problemas para su gestión. En consecuencia, la compatibilización de la vida profesional y de la vida familiar en las microempresas debe ser objeto de un estudio profundo;

- la participación equilibrada de los hombres y las mujeres en la toma de decisiones es asimismo uno de los objetivos fundamentales del programa. Los diferentes proyectos tienen por objeto el aumento de la representación de las mujeres en todos los sectores de la sociedad y, en particular, en la política (campañas de sensibilización, programas de cambio, creación de conferencias europeas, etc.). Los nuevos proyectos deberán afectar más en particular a los ámbitos de la cultura, los medios de comunicación y el medio ambiente;
- El ejercicio del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres es objeto de una legislación comunitaria (igualdad de remuneración, igualdad de trato), ahora bien, se observa una falta de información sobre estos derechos. Se han adoptado diversos proyectos para mejorar la información y aumentar la sensibilización de las mujeres y, en particular de los profesionales del derecho, sobre este tema, y la Comisión insta a que se continúe este planteamiento mediante la integración de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos legislativos.

La igualdad de oportunidades es uno de los ejes de la estrategia comunitaria para el empleo, que se encuentra en las directrices de 1988 y 1999.

Además, con arreglo al artículo 3 del Tratado de Ámsterdam, los procedimientos y las reglamentaciones de la Comisión deben ser objeto de un examen detallado con vistas a mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres. Además, está previsto intensificar la colaboración entre el programa y el Fondo Social Europeo, así como el intercambio de información en el marco de la iniciativa comunitaria NOW.

En el ámbito internacional, la Comisión ha realizado una contribución activa mediante una comunicación, en la preparación de la cuarta conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer, celebrada en Pekín del 4 al 15 de septiembre de 1995. La Unión Europea desempeñó un papel motor en la conferencia, así como en la adopción de la declaración final y de la plataforma de acción. Ésta hace hincapié en los derechos de las mujeres, en la noción de derechos en materia de sexualidad, en la importancia de la independencia económica de las mujeres, en la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la integración de la igualdad en todas las políticas.

La Unión Europea y Beijing + 5

La Comunidad Europea ante la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing + 5, se plantea el siguiente objetivo:

Establecer una nueva relación entre las mujeres y los hombres que entrañe una distribución igualitaria del trabajo remunerado y no remunerado y una participación de las mujeres y de los hombres en la vida civil, política, económica, social y cultural en pie de igualdad.

Una vez aprobados los acuerdos de Beijing y la Plataforma de Acción, y conscientes de los avances que allí se manifiestan, la Comunidad adopta los siguientes contenidos:

1. Para la Comunidad, la igualdad entre las mujeres y los hombres constituye un principio fundamental. Los derechos de las mujeres y de las jóvenes son inalienables e indivisibles y constituyen una parte integral de los derechos humanos universales.

2. Las políticas y los programas deben hacer hincapié en las medidas favorables al reconocimiento del papel fundamental desempeñado por las mujeres en los procesos sociales, económicos y políticos, a la participación de las mujeres en la gestión del poder y a su acceso a la independencia económica.

Además, deben adoptarse medidas específicas para garantizar la integración de la cuestión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas de la Unión.

3. Es urgente suprimir las desigualdades en los ámbitos de la alimentación, la alfabetización, la educación y la formación, el empleo, el acceso a la atención primaria de salud, etc.

4. La Comunidad ha establecido los siguientes objetivos estratégicos:

- Promover activamente la participación no discriminatoria de todos los individuos en la vida social, en particular mediante el apoyo a la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres;
- Reforzar la legislación en materia de violencia, acoso sexual y explotación sexual de la mujer;
- Apoyar medidas que refuercen la función de las organizaciones no gubernamentales cuyo objetivo es otorgar mayores responsabilidades a mujeres;



- Fomentar y acelerar, mediante acciones de apoyo, la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los organismos públicos y políticos;
- Garantizar que las mujeres de todo el mundo tengan derecho a decidir libre y responsablemente sobre el número, intervalo y momento en que quieren tener sus hijos y disponer de la información y los medios para ello;
- Adoptar medidas con el fin de corregir la discriminación horizontal y vertical en el mercado de trabajo;
- Fomentar los cambios en la organización del trabajo que permitan garantizar una distribución equitativa de las responsabilidades laborales y de las tareas domésticas;
- Adoptar medidas que permitan conciliar las responsabilidades personales, sociales y profesionales;
- Integrar la cuestión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones (*mainstreaming*).

5. La Comunidad deberá examinar el tratamiento que otorga a la cuestión de los recursos y del seguimiento a distintos niveles: instituciones comunitarias, Estados miembros, acciones llevadas a cabo por instituciones internacionales y acciones de estímulo y apoyo de gobiernos asociados y gobiernos de países con economías en transición, en el marco de la cooperación al desarrollo.

El fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un componente de pleno derecho de la estrategia europea del empleo que se definió en la Cumbre del Empleo, que se celebró en noviembre de 1997 en Luxemburgo. En el marco de las propuestas de Directrices para el empleo en 1999, la Comisión ha hecho hincapié en la necesidad de seguir teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los componentes de las políticas de empleo, en particular garantizando a las mujeres el acceso a las políticas activas del mercado de trabajo en materia de inserción profesional en proporción a su índice de desempleo, o aumentando su representatividad en las acciones relativas al espíritu empresarial.

El 4 de marzo de 1998 la Comisión presentó un informe de situación sobre el seguimiento de la Comunicación "Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias". El informe pasa revista a los importantes progresos realizados desde 1996 en lo que respecta a la consideración de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y acciones comunitarias. No obstante, debe seguir trabajándose para:

- Aumentar la sensibilización sobre los problemas de igualdad de oportunidades, en particular en el nivel directivo superior;

- desarrollar las competencias;
- evaluar periódicamente el impacto de las políticas en materia de igualdad entre los sexos;
- verificar sistemáticamente la consideración de la igualdad de oportunidades en todos los documentos comunitarios.

El Tratado de Ámsterdam introduce explícitamente la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en la serie de tareas (artículo 2) y acciones (artículo 3) emprendidas por la Comunidad. Un nuevo artículo 6a prevé que el Consejo pueda decidir por unanimidad, a propuesta de la Comisión, la adopción de medidas para combatir todo tipo de discriminación basada, entre otras cosas, en el sexo. Además, se ha ampliado el ámbito de aplicación del artículo 141 mediante la introducción del concepto de "igual salario para un trabajo de igual valor". Asimismo, en el nuevo apartado 3 de dicho artículo se prevé que el Consejo, según el procedimiento de codecisión, decidirá las medidas a fin de garantizar la aplicación del principio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación. Por último, el nuevo apartado 4 permite a los Estados miembros adoptar o mantener medidas de *acción positiva* para el sexo con menor representación en materia de carrera profesional.

La Comisión presentó su segundo informe anual sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en la Unión Europea (1997) el 13 de mayo de 1998. Hubo tres novedades importantes en materia de igualdad de oportunidades: la adopción del Tratado de Ámsterdam, que reconoce nuevas competencias en la materia, el establecimiento de una estrategia de empleo de la que la igualdad de oportunidades es parte esencial y la voluntad de integrar esta dimensión en todas las políticas (por ejemplo, en el diálogo social, en los fondos estructurales, en las políticas de formación y educación, etc.). A pesar de los progresos relativamente modestos alcanzados en 1997 en materia de igualdad de oportunidades, la Comisión hizo hincapié ante todo en las posibilidades de las acciones futuras en este ámbito.

El Consejo Europeo de Viena (11 y 12 de diciembre de 1998) recordó la importancia del fomento de la igualdad de oportunidades y la necesidad de revisar los planes de acción nacionales desde esta perspectiva.

Por último, el 5 de marzo de 1999 la Comisión presentó el informe anual 1998 sobre la igualdad de oportunidad para las mujeres y los hombres en el seno de la Unión Europea, en el que presentó los principales acontecimientos y tendencias relativos a la política de igualdad de oportunidades a escala europea y a escala nacional en 1998.

En el año 2000, la Unión Europea ha reforzado la política comunitaria de igualdad entre hombres y mujeres, a través de la puesta en marcha de diversas iniciativas:

- V Programa de Acción Comunitario sobre la igualdad de hombres y mujeres (2001-2005)
- Directiva para erradicar la discriminación de género, y de forma específica el acoso sexual en el trabajo
- Mención especial, aunque no verse exclusivamente sobre el tema de igualdad de oportunidades, se merece por su relevancia el Programa EQUAL, que forma parte de la estrategia de la Unión Europea en materia de empleo. Financiado por el Fondo Social Europeo se configura como una iniciativa comunitaria de cooperación internacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo. A partir de las lecciones aprendidas con los programas EMPLEO Y ADAPT, EQUAL servirá de campo experimental para elaborar y divulgar nuevas formas de ejecutar las políticas de empleo con objeto de combatir la discriminación y la desigualdad que experimentan tanto las personas que ya trabajan como aquellas que buscan un empleo.

El programa EQUAL beneficiará fundamentalmente a los que son objeto de las principales formas de discriminación (basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual) y desigualdad.

Las prioridades del EQUAL con relación a la igualdad de oportunidades son:

1. Conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como integrar a los hombres y las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de la organización del trabajo y servicios de apoyo
2. Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.

## Y en España qué...

En España el principio de igualdad no ha sido incorporado a nuestro ordenamiento jurídico hasta la Constitución de 1978, que en su artículo 14 establece “los españoles somos iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

La ratificación, en 1983, de la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (ONU), la creación del Instituto de la Mujer ese mismo año y de forma específica, el ingreso de España en la Comunidad Europea en 1986, han impulsado la puesta en marcha de Programas de *Acción positiva* y de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (PIOM) siguiendo la estrategia política de Europa.

El primer PIOM (1986-1990) \_ Programa Marco Intersectorial y Metodológico de coordinación institucional\_. Supuso un claro avance en la siguiente línea:

- Ordenamiento jurídico: adaptación del principio de no discriminación a la normativa europea
- Prevención y educación sanitaria (sexualidad-maternidad)
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a todos los niveles de enseñanza
- Fomentar un cambio de actitudes en el profesorado a través de sensibilización y formación de iniciación y continua
- Combatir estereotipos sexistas en materiales didácticos y en los curricula
- Fomentar en los medios de comunicación una imagen no discriminatoria ni estereotipada de las mujeres
- Promoción de estudios e investigación de género
- Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo
- Promoción asociativa para la participación socio-política de las mujeres

El II PIOM (1993-1995) supuso la consolidación de los cambios provocados por el PIOM I, insistiendo además en las siguientes líneas:

- Prevención y extensión de la educación sanitaria
- Promoción de la educación sexual desde una perspectiva no sexista
- Garantizar la igualdad de oportunidades educativas de las mujeres
- Fomentar cambio de actitudes de las mujeres adultas hacia la educación permanente
- Equilibrar el acceso y promoción de las mujeres en el empleo
- Difundir una imagen social de las mujeres ajustada a su realidad actual.
  
- Promover el reparto equitativo de las actividades domésticas
- Fomentar el asociacionismo de las mujeres: incrementa la participación social y política de las mujeres.

El III PIOM (1997-2000), todavía vigente, se contextualiza en el marco del IV Programa de Acción Comunitario para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y tiene como referencia los acuerdos recogidos en la Plataforma de Acción de Pekín, de los cuales extrae unas líneas de actuación muy nítidas: la introducción de la óptica de igualdad en todas las políticas y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, especialmente en la economía productiva, haciéndoles coparticipes de la toma de decisiones.

Los tres ejes esenciales que defiende el Plan están orientados a:

- Desarrollar medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la vida social
- Desarrollar el principio de la transversalidad, que asegure que a cualquier acción se sume la defensa y garantía de la igualdad de trato
- Incorporar a la acción política del gobierno la iniciativa social.

Desde estos planteamientos el III PIOM establece diez áreas para cada una de las cuales plantea medidas concretas:

1. EDUCACIÓN, donde se quiere promover la igualdad de acceso de las mujeres a todos los procesos educativos y desarrollar un modelo educativo que, desde la concepción de la ciencia y el conocimiento hasta su transmisión, esté formado por valores igualitarios
2. SALUD, donde desde una visión integral y promocional de la misma, se pretende incidir desde la prevención hasta la asistencia, tanto en aspectos específicos derivados de la diferenciación sexual como en aquellos otros derivados de condicionantes culturales y sociales
3. ECONOMÍA Y EMPLEO, que hacen referencia a dos bloques interconectados: el primero de ellos se pretende visualizar la aportación de las mujeres al sector y promover su acceso a los derechos sociales y económicos, y en el segundo, fomentar la incorporación de las mujeres al mercado laboral
4. PODER Y TOMA DE DECISIONES, donde se pretende la promoción de las mujeres a los puestos de decisión, o lo que sería un reequilibrio del poder en el ámbito público, así como el reparto de responsabilidades en el ámbito privado, que haga compatible y satisfactoria la vida familiar y laboral
5. IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN, que tiene como fin colaborar en los procesos de cambio que favorezcan una sociedad más igualitaria, teniendo en cuenta que el impacto que tienen en la cristalización de la opinión pública
6. MEDIO AMBIENTE, porque las mujeres desempeñan un papel fundamental en la promoción del desarrollo sostenible, en calidad de consumidoras y productoras y desde el derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza
7. VIOLENCIA, cuyo objetivo es su eliminación, tanto en el ámbito privado como laboral y en la sociedad en general, ya que las mujeres están sujetas a malos tratos físicos o psíquicos en todas las sociedades, sin

- distinción de clase social, ingresos o cultura, lo que contribuye a mantenerlas en un papel subordinado
8. EXCLUSIÓN SOCIAL, donde se plantean medidas específicas para todos aquellos grupos de mujeres que añaden a su condición de mujer, características culturales, sociales, raciales o personales que las llevan a una situación de mayor vulnerabilidad
  9. MUJERES RURALES, donde se quiere visualizar la aportación de las mujeres rurales a la economía y promover medidas de formación y capacitación que permitan a estas mujeres su integración laboral sin abandonar su medio
  10. COOPERACIÓN, área en que se pretende integrar la dimensión de igualdad de oportunidades en las políticas de las administraciones públicas y fomentar la cooperación con las ONG'S y los organismos internacionales, movilizand o todas las políticas para alcanzar la igualdad.

- **La Igualdad de Oportunidades y las políticas de Cooperación al Desarrollo**

La Cooperación al Desarrollo en países del Tercer Mundo no siempre ha traído beneficios a las mujeres, debemos analizar que tipo de Cooperación se ha establecido y ver como ha afectado a las mujeres, para poder corregir errores fundamentales en los planteamientos de las políticas o programas dirigidos al Tercer Mundo, en las relaciones Norte / Sur. Es el *mainstreaming del desarrollo*.

Según el texto de Sabaté y otras autoras, a lo largo de la década de los setenta y los ochenta y gracias al fuerte impulso de los estudios sociales y a la presión de los diferentes grupos de mujeres y feministas, se ha podido comprobar fehacientemente que las mujeres del Tercer Mundo han ido perdiendo progresivamente calidad de vida, se ha aumentando la fractura social entre mujeres y hombres de forma preocupante.

Las causas de este progresivo desequilibrio debemos buscarlas principalmente en dos ámbitos:

Primeramente son debidas a los diferentes procesos históricos de estos países de colonización y descolonización, de puesta en marcha de políticas macroeconómicas que rompieron sus habituales economías de una forma un tanto drástica, etc.

Por otro lado nos encontramos con los propios programas de desarrollo impulsados principalmente por los países desarrollados y agencias internacionales han contribuido de forma especial a que los desequilibrios entre mujeres y hombres se sigan manteniendo y agrandando cada vez más.

Las principales causas del fracaso de estos proyectos son básicamente:

- Los principales receptores fueron los varones, considerados como agentes económicos y únicos responsables de la toma de decisiones.
- Al beneficiar a los hombres se suponía que redundaría en sus hogares, pero esto no fue así.
- Los programas se basaron en el concepto occidental de la familia, sin constatar las innumerables diferencias de estos países.
- Quienes planificaron, quienes intervinieron localmente... eran casi en su totalidad hombres. El desconocimiento de la situación de las mujeres fue total. Además de crear desconfianza de las mujeres en proyectos de desarrollo que no las ayudaban prácticamente en nada.

Caroline Moser clasifica con acierto los distintos programas de desarrollo según los distintos enfoques que se hayan dado al género, así como al tipo de necesidades que atienden, según sean necesidades prácticas o necesidades estratégicas.

Este esquema nos proporciona una visión global de las políticas de desarrollo y el género, con ello se pretende ofrecer un instrumento básico para quienes emprendan acciones hacia el desarrollo, pues se debe analizar bien cual es el punto de partida y en que enfoque se ubican esas acciones.

TEMAS	BIENESTAR	ANTI-POBREZA	EFICIENCIA	EQUIDAD	EMPODERAMIENTO
<b>Periodo dominante</b>	- 1950-70 pero aún se utiliza ampliamente.	- 1970 en adelante: todavía tiene popularidad.	- Posterior a los 80: ahora es el más popular.	- 1975-85: Década de la Mujer.	- 1975 en adelante: con mayor fuerza en los 80, poca popularidad en la actualidad.
<b>Orígenes</b>	- Restos del modelo de bienestar social dentro de la administración colonial. - Desarrollo económico vía modernización, crecimiento acelerado.	MED <sup>13</sup> (2ª aproximación): - Ante las críticas recibidas suaviza el tono de la equidad. - Vinculado a la redistribución con crecimiento y necesidades básicas.	MED (3ª aproximación): - Predominante en la actualidad. - Deterioro de la economía mundial. - Políticas de ajuste y estabilización. Exige la participación de las mujeres (para reducir costos) en coyuntura de crisis económica.	Enfoque MED (1ª aproximación) - Fracaso de la modernización. - Influencia de Boserup <sup>14</sup> y otras feministas del 1er. Mundo en la Enmienda Percy <sup>15</sup> . - Declaración de la Década de la Mujer.	Aproximación más reciente: - Surgió del fracaso de la estrategia de la equidad. - Trabajos de las feministas del Sur y de las organizaciones de base.
<b>Causa de los problemas</b>	- Circunstancias más allá del control.	- Falta de recursos que causan bajos niveles de vida.	- Fracaso de planificadores/as de desarrollo para reconocer el rol clave de las mujeres en la producción y la necesidad de implicarlas.	- Patriarcado, explotación, subordinación y opresión de las mujeres por los hombres.	- Subordinación de las mujeres no sólo por los hombres sino por aspectos de la opresión colonial y neo-colonial.
<b>Objetivos</b>	- Integrar a las mujeres como mejores	- Garantizar que las mujeres pobres	- Asegurar que el desarrollo sea más	- Obtener igualdad para las mujeres en	- Dar poder a las mujeres a través de una

<sup>13</sup> MED: Mujeres en el Desarrollo: forma de entender el desarrollo que tiene como objetivo integrar a las mujeres de una forma funcional en las políticas de desarrollo: el desarrollo necesita a las mujeres. Se forma alrededor de este pensamiento un importante grupo de presión

<sup>14</sup> Boserup, E. (1970), *Woman's Role in Economic Development*, New York: St. Martins Press.

Su estudio demostró que aunque las mujeres eran quienes principalmente contribuían a la productividad básica de sus comunidades, particularmente en agricultura, su contribución económica no quedaba reflejada ni en las estadísticas nacionales ni en la ejecución de proyectos de desarrollo. Supuso el «descubrimiento» del rol productivo de las Mujeres del Tercer Mundo y fue de importancia fundamental para la construcción de este enfoque.

<sup>15</sup> Como resultado de la presión del grupo MED en 1973, el Congreso de Estados Unidos aprobó la Enmienda Percy a la Ley de Cooperación al Desarrollo de Estados Unidos que decretaba la necesidad de integrar a las mujeres en los esfuerzos por el desarrollo. La problemática de las mujeres debiera plantearse en todos los programas, proyectos, informes y evaluaciones de la cooperación internacional.



	madres considerando éste el papel más importante que pueden desempeñar en el desarrollo.	aumenten su productividad. Integrar a las mujeres en el desarrollo. - La pobreza de las mujeres es consecuencia del subdesarrollo y no de su subordinación.	eficiente y efectivo. - Participación económica de las mujeres- igualdad.	el proceso de desarrollo. - Las mujeres son vistas como participantes activas.	mayor autosuficiencia. - Construir nuevas estructuras económicas, políticas y sociales. - Superar las estructuras de explotación.
<b>Necesidades de las mujeres que satisfacen y roles que reconocen</b>	- Necesidades prácticas de género en el papel reproductivo.	- Necesidad práctica de género de obtener un ingreso.	- Satisfacer necesidades prácticas de género dentro del deterioro de los servicios sociales producto de la crisis económica, apoyándose en los tres roles de las mujeres y en la elasticidad de su tiempo.	- Necesidades estratégicas de género. - Triple rol de las mujeres. - Intervención directa y vertical del Estado. - Alcanzar la autonomía económica y política reduciendo la desigualdad con los hombres.	- Necesidades estratégicas de género en los tres roles de las mujeres, sin olvidar las necesidades prácticas de género para afrontar la opresión.
<b>Programas y servicios</b>	- Programas de ayuda alimentaria. - Planificación familiar. - Nutrición (mejora de la salud de la familia especialmente de menores a través del cuidado materno). - Actividades para alcanzar necesidades prácticas de género.	- Formación a mujeres en habilidades técnicas. - Actividades, proyectos generadores de ingresos a pequeña escala para cubrir las necesidades básicas (necesidades prácticas de género).	- Programas para alcanzar las necesidades prácticas de género.	- Organizarse para reformar estructuras. - Conseguir necesidades estratégicas de género en términos del triple rol.	- Programas dirigidos a satisfacer las necesidades estratégicas de género en términos del triple rol a través de la movilización desde la base en relación a las necesidades prácticas de género.
<b>Tipo de cambio</b>	- Cambio funcional (no amenazador).	- Cambio funcional (no amenazador).	- Cambio funcional.	- Cambio estructural (desafiante, igualdad de derechos).	- Cambio estructural (desafiante).
<b>Tipo De</b>	- Gran confianza en la	- Consultivo. - Reproducción	- Autoritario/ consultivo.	- Participativo para reformar	- Posibilitador, participativo,

<b>liderazgo</b>	autoridad (patriarcal). - Modelo residual de bienestar social con la ideología de la modernización basada en la colonización.	ideológica de valores que refuerzan el patriarcado y la subordinación de las mujeres.	- Se considera a las mujeres como un recurso.	las estructuras. - Intervención del Estado de arriba abajo para reducir la desigualdad.	solidario, para superar el miedo (estructuras alternativas y equilibradas de mujeres y hombres). - De abajo a arriba.
<b>Tipo de servicio</b>	- Se asume que las mujeres son beneficiarias pasivas del desarrollo.	- Integración de las mujeres en el desarrollo. - Aislamiento de mujeres pobres como categoría. - Reconocimiento del rol reproductivo de las mujeres.	- Políticas de estabilización y ajuste económico dependiente de la integración de las mujeres.	- Reforma, liberación. - Mujeres consideradas como participantes activas en el desarrollo.	- Transformación, liberación mayoritariamente sin el apoyo del gobierno o agencias. - Crecimiento gradual de organizaciones voluntarias poco financiadas.

Fuente: resumen de Carmen de la Cruz, Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria, 1999. Basado en Caroline Moser. OXFAM

### Otros instrumentos de trabajo

Queremos reflejar aquí la importancia de contar con datos objetivos de la realidad sobre la que queremos actuar, tal y como presupone la estrategia del *mainstreaming*. En este sentido, y cuando estamos hablando de cooperación y género no podemos olvidar tres índices que nos indican cuál es el desarrollo humano de los diferentes países.

#### *Índice de Desarrollo Humano (IDH)*

Este índice es desarrollado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo desde 1990, se encarga de ofrecer información acerca de la satisfacción de las necesidades humanas básicas en los distintos países, nos indican:

- Esperanza de vida saludable
- Adquisición de conocimientos
- Participación en la toma de decisiones
- Nivel de vida

Así la clasificación que establecen nos dice acerca del desarrollo alto, medio o bajo de los países.

Gracias a los estudios y presiones antes mencionados, desde 1994 (fecha muy reciente), este índice se realiza con perspectiva de género, lo que supuso que en uno de los más famosos estudios de esta oficina afirmara que:

*“Ningún país trata a sus mujeres igual que a sus hombres”.*

Siendo esto así, ahora disponemos de un nuevo índice: *“Índice de Desarrollo Relacionado con la Mujer”* (IDM) este índice mide los parámetros antes citados pero midiendo la desigualdad de estos adelantos entre hombres y mujeres.

Posteriormente nos encontramos con otro instrumento valioso que vino a complementar el *Índice de Desarrollo Relacionado con la Mujer*, y es el *Índice de Potenciación de la Mujer* (IPM), viene a reseñar las maneras específicas y desiguales en las que ambos géneros participan en la economía y la política.

En años siguientes surge un nuevo índice como síntesis de estos dos últimos: *Índice de Desarrollo Relativo al Género* (IDG): nos muestra como el género afecta al desarrollo y como el desarrollo afecta al género.

## **Dinámicas**

### **AVANCE DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TRAVÉS DE LAS DIFERENTES CONFERENCIAS MUNDIALES DE LAS MUJERES DE NACIONES UNIDAS.**

#### **OBJETIVOS**

- a. Ofrecer una visión global de las diferentes Conferencias Mundiales sobre las mujeres.
- b. Mostrar cuales son los logros alcanzados y los que todavía faltan por llegar.

**DURACIÓN APROXIMADA:** 45 – 60 minutos

#### **MATERIALES**

Esquema de las 4 Conferencias de la ONU sobre las Mujeres. El esquema que se proporciona no deberá indicar a que Conferencia pertenece, simplemente señalar con un nº o letra aleatorio.

Papel y bolígrafos.

#### **DESARROLLO**

1. Dividir el grupo en dos equipos iguales y repartir a cada participante los esquemas de las resoluciones sin el dato de a cual conferencia pertenecen.
2. De forma individual tendrán 15 minutos para analizar los textos y asignar una fecha y Conferencia a cada uno.
3. En grupo deberán poder en llegar a un acuerdo sobre el trabajo individual y contestar a las siguientes preguntas:  
¿Cuál consideras que es la más avanzada?

¿ Hay puntos que se repitan a lo largo de las 4 Conferencias? ¿Cuáles? ¿Por qué?

¿Consideras que falta algún punto importante?

¿Quitarías alguno?

4. Finalizado el tiempo, se pondrán en común y se facilitará a qué Conferencia pertenece cada esquema de Resolución.

5. Posteriormente, se puede iniciar un debate sobre la importancia de este tipo de Conferencias.

Nombre del Documento: Conferencia Mundial en la Década de la Mujer –

México D.F.

Fecha: 1975

Organismo: O.N.U.

Reseña de las Recomendaciones:

- Investigación y formación para el avance de las mujeres en África.
- Cooperación internacional bajo proyectos diseñados para lograr objetivos en el Plan de Acción.
- El status de las mujeres en Sudáfrica, Namibia y Rodesia del Sur.
- El papel de las Naciones Unidas en implementar el Plan Mundial de Acción.
- Las mujeres y la salud.
- La participación de las mujeres en la séptima sesión especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas y en otras reuniones de los diversos organismos de las Naciones Unidas.
- Impedir la explotación de mujeres y niñas.
- La situación de las mujeres en los puestos de Naciones Unidas y organismos especializados.
- Protección de la maternidad y la salud de los niños.
- Acceso de las mujeres a ayudas financieras.
- Investigación sobre la población y la integración de las mujeres en el desarrollo.
- Recursos especiales para la integración de las mujeres en el desarrollo.
- Seguridad social y seguridad familiar para las mujeres incluyendo a los mayores y discapacitados.
- Investigación para la formulación de políticas que concierne a la integración de las mujeres en el proceso de desarrollo.
- Planificación familiar y plena integración de las mujeres en el desarrollo
- Participación popular.
- La familia.
- Participación política y social.
- Las mujeres y los medios de comunicación de masas.
- Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo político, económico. Social y cultural como socias iguales de los hombres.
- La condición de las mujeres en las áreas rurales.
- Las mujeres y el desarrollo.
- Revisión y expansión de las Normas Internacionales de Clasificación de las Ocupaciones.
- Educación y formación.

- Igualdad entre los hombres y las mujeres y la eliminación de la discriminación contra las mujeres.
- Instituto de Investigación Internacional y Formación para el Avance de las Mujeres
- Medidas para la integración de las mujeres en el desarrollo.
- La participación de las mujeres en la promoción de la paz mundial y la cooperación internacional.
- La participación de las mujeres en el reforzamiento de la paz y seguridad internacional y en la lucha contra el colonialismo, racismo, discriminación racial y domiciliación extranjera.
- La cuestión del territorio panameño denominado “zona del Canal”
- La contribución de las mujeres a la paz mundial a través de la participación en conferencias internacionales.
- Las mujeres árabes y palestinas.
- Ayuda al pueblo vietnamita.
- La situación de las mujeres en Chile.
- Expresión de agradecimientos.

Nombre del Documento: Conferencia Mundial en la Década de la Mujer - Copenhague

Fecha: 14 al 30 de Julio de 1984

Organismo: O.N.U.

Reseña de las Recomendaciones:

- NO INCLUIR EN EL MATERIAL PARA LOS PARTICIPANTES ESTE PUNTO : Establecer objetivos para la segunda mitad de la década de la mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, proyecciones para el ciclo 1985-1995 y realizar revisiones durante 1985 y 1990.
- Establecer acuerdos apropiados para monitorear y evaluar la participación de la mujer en los beneficios en los programas generales y sectoriales.
- Iniciar, donde sea necesario procesos de reformas agrarias integrales, especialmente para: movilizar particularmente a las mujeres pobres; organizar la actividad productiva y el acceso a las necesidades del desarrollo, así como también grupos de trabajadoras mujeres para examinar las condiciones de trabajo de las mujeres.
- En los mecanismos nacionales incrementar el poder de adoptar decisiones, los recursos técnicos, financieros y personales. Del mismo modo incrementar la participación en lo político, en todo proceso de adopción de decisiones y de cooperación internacional.
- Promover la completa igualdad de oportunidades y tratamiento para la mujer en el empleo.
- Incrementar y promover las oportunidades laborales para la mujer.
- Proporcionar las condiciones adecuadas para el trabajo de la mujer.
- Adoptar las medidas necesarias para asegurar el acceso de la mujer a aquellos sectores del mercado en los que no se encuentre.
- Proporcionar a la mujer y a la niña una adecuada atención sanitaria a lo largo de todos sus ciclos vitales.
- Proveer igual acceso a la educación y oportunidades de capacitación en todo nivel y para todo tipo de mujer y niña en todos los sectores sociales.
- Contribuir a la abolición de los roles estereotipados de hombres y mujeres en la sociedad.

- Incrementar las oportunidades y facilidades de participación de la mujer en la ciencia y en la tecnología, a través de la educación y el entrenamiento de estos campos.
- Estimular el rol de la mujer en todas las fases del proceso alimentario y su contribución al desarrollo social en sus países.
- Resaltar la efectiva contribución de la mujer rural en el desarrollo social y económico de sus países.
- Mejorar las condiciones de vida de la mujer en el área rural.
- Desarrollar o extender el soporte gubernamental a los servicios de cuidado de niños pequeños, apropiado a las necesidades familiares.
- Asegurar el acceso de la mujer migrante y su familia a la educación, entrenamiento, empleo y cuidado sanitario.
- Tomar medidas para asegurar que las mujeres desempleadas tengan acceso a seguros de desempleo.
- Asegurar a las mujeres que son el único sostén de su familia, un nivel de ingreso suficiente para mantenerse a sí mismas y a su familia con dignidad e independencia.
- Promover políticas de gobierno específicas para asegurar a la mujer joven educación, salud y empleo.

Nombre del Documento: Conferencia Mundial para el Exámen y la Evaluación de los Logros del Decenio delas Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad Desarrollo y Paz, Nairobi-Kenya

Fecha: 15 al 26 de Julio de 1985

Organismo: O.N.U.

Reseña de las Recomendaciones

- Reforzar la voluntad política para establecer, modificar, desarrollar o hacer cumplir una base jurídica amplia para la igualdad de la mujer y el hombre, fundada en la dignidad humana.
- Garantizar la igualdad: ante la ley, en el acceso a la educación, en servicios de salud, en condiciones y oportunidades de trabajo, en remuneraciones iguales por iguales trabajos y disposiciones de seguridad social.
- Establecer o fortalecer instituciones o procedimientos eficaces para determinar las causas de la discriminación contra la mujer.
- Eliminar los obstáculos a la mujer derivados de conceptos estereotipados, ideas preconcebidas y actitudes hacia la mujer.
- Establecer mecanismos gubernamentales para supervisar y mejorar la situación de la mujer.
- Garantizar a toda mujer, en especial a la mujer casada, el derecho a poseer, administrar, vender o comprar bienes independientemente.
- Eliminar la discriminación jurídica o de otra índole (incluso tradicional o religiosa) contra la madre soltera y sus hijos.
- Eliminar todo obstáculo que se oponga a la participación de la mujer en toda esfera social, en condiciones de igualdad.
- Promover la investigación para detectar prácticas discriminatorias en la educación y capacitación.
- Estimular y asegurar la participación de la mujer en todo órgano gubernamental, en la adopción de decisiones y participación política.

- Eliminar todo obstáculo que se oponga al desarrollo intelectual y político de la mujer. Plantear metas económicas y sociales que garanticen la participación efectiva de la mujer en el proceso de desarrollo.
- Asegurar que la mujer sea integrante del proceso de definición de objetivos y modalidades del desarrollo. Elevar el nivel de autosuficiencia de la mujer.
- Identificar las contribuciones remuneradas y las no remuneradas que hace la mujer a todos los aspectos y sectores del desarrollo, para medir y reflejar estas contribuciones en las cuentas nacionales.
- Fomentar la participación de la mujer en todo esfuerzo encaminado a fortalecer la paz y cooperación internacional, en especial el respeto por la Carta de Naciones Unidas.
- Promover el respeto y disfrute efectivo de los derechos humanos y libertades fundamentales para todos sin distinción de sexo

Nombre del Documento: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer - Beijing, China

Fecha: 4 al 15 de Septiembre de 1995

Organismo: O.N.U.

Reseña de las Recomendaciones:

- Revisar, adoptar y mantener políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que consideren las necesidades de la mujer y apoyen sus esfuerzos por superar la pobreza.
- Revisar leyes y prácticas que limiten al acceso a la mujer a los recursos económicos.
- Brindar acceso a mecanismos de ahorro y crédito.
- Realizar investigaciones que permitan superar la pobreza.
- Asegurar la igualdad de acceso a la educación.
- Eliminar el analfabetismo entre las mujeres de todo el mundo.
- Fomentar el acceso de las mujeres y niñas a la formación profesional, ciencia , tecnología y educación permanente.
- Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios.
- Asignar los recursos suficientes para reformar la educación.
- Fomentar el acceso de la mujer durante toda su vida a servicios sanitarios e información, gratuitos o de bajo costo y de buena calidad.
- Fortalecer los programas de prevención de la salud de las mujeres.
- Reducir la mortalidad relacionada con la maternidad.
- Tomar iniciativas que consideren a la mujer para hacer frente a enfermedades de transmisión sexual, SIDA y cuestiones relacionadas con lo reproductivo.
- Promover la investigación y difusión de información sobre la salud de la mujer, aumentar los recursos y supervisar el seguimiento de la salud de la mujer.
- Adoptar medidas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.
- Estudiar las causas de violencia contra la mujer y elaborar estrategias de prevención.
- Adoptar medidas para eliminar la trata de mujeres. Prestar asistencia y rehabilitación a las mujeres víctimas de la violencia.
- Reducir las consecuencias de conflictos de toda índole sobre la mujer.

- Sancionar a los miembros de las fuerzas de seguridad o cualquier agente del Estado que cometa actos de violencia sobre la mujer.
- Fomentar la participación de la mujer en la solución de conflictos y en la dirección de actividades relacionadas con la paz.
- Reducir los gastos militares y la disposición de armamentos e instrumentos de violencia contra la mujer.
- Brindar protección, asistencia y capacitación a las mujeres desplazadas y refugiadas.
- Promover en la mujer: la autosuficiencia, acceso al empleo, comercio y mercado, condiciones de trabajo apropiadas y control de los recursos económicos; en condiciones de igualdad con el hombre.
- Proporcionar a las mujeres de bajos ingresos servicios comerciales, acceso a mercados, información y tecnología.
- Reforzar la capacidad económica de la mujer.
- Eliminar todo tipo de discriminación laboral.
- Armonizar, a través de la creación de un ambiente de trabajo flexible, las responsabilidades laborales y familiares de mujeres y hombres.
- Garantizar a la mujer igualdad de acceso y participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
- Aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y niveles directivos.
- Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales.
- Integrar las perspectivas relacionadas con el género en toda legislación, política, programa o proyecto.
- Preparar y difundir la información desglosada por sexo.
- Promover y proteger los derechos humanos de la mujer, mediante la aplicación de los instrumentos internacionales, especialmente la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Garantizar la igualdad y no discriminación ante la ley.
- Fomentar la adquisición de conocimientos jurídicos elementales.
- Fomentar el acceso de la mujer a la expresión de sus ideas y a la adopción de decisiones en los medios de difusión y comunicación.
- Fomentar una imagen positiva, equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión.
- Lograr la participación de la mujer en las decisiones relativas al medio ambiente.
- Asegurar la integración de las preocupaciones y perspectivas relacionadas con el género en las políticas y programas en favor del ambiente.
- Establecer mecanismos, regionales, nacionales e internacionales para evaluar los efectos de las políticas de desarrollo y medio ambiente en la mujer.
- Eliminar toda forma de discriminación contra la niña.
- Eliminar actitudes y prácticas culturales perjudiciales para la niña
- Intensificar la conciencia pública del valor, necesidades y derechos de toda niña. Reforzar la autoestima y dignidad de la niña.
- Eliminar la discriminación contra la niña en el ámbito de la salud, nutrición, educación y formación profesional.
- Eliminar la explotación del trabajo infantil y proteger a las niñas que trabajan



## EL SER EXTRATERRESTRE QUE LEE LA PRENSA<sup>16</sup>

Hace más de cincuenta años, Virginia Woolf escribió en un ensayo que, si un marciano visitara la tierra y se formara idea de ella con la sola lectura de los diarios, pensaría que se trata de un planeta habitado únicamente por hombres.

¿Qué sucedería si este personaje llegara ahora, a finales de siglo?

Este juego de la mirada extraterrestre es sumamente útil porque rompe con la costumbre, ofreciendo el distanciamiento necesario para poder percibir los mensajes de todos los días como si lo hiciéramos por primera vez. Si hacemos la prueba y nos veremos sorprendidos y sorprendidas de lo poco que hemos avanzado en relación a lo señalado por la ensayista. O quizá no; hay que hacerlo de un modo desprejuiciado, sin referencias anteriores, exactamente igual que si nos asomáramos a un mundo que desconocemos.

### MATERIALES

Dos o tres periódicos de diferentes tendencias.

Si no disponemos de mucho tiempo se pueden analizar solamente las portadas.

DURACIÓN APROXIMADA: 30 - 45 minutos

### DESARROLLO

1. Una vez "leídos por encima" los periódicos de forma individual, en grupos pequeños se responde a las siguientes preguntas:

- ¿Qué hechos son considerados noticia?
- ¿Cuál es la idea de mujer que se transmite? ¿Cuántas veces se menciona a personas del sexo femenino? ¿A qué se les vincula?
- ¿Cuál es la relación entre los sexos que se desprende de la lectura?
- ¿A qué conclusiones me lleva este somero análisis?

2. Posteriormente realizamos una puesta en común y empezamos un debate.

---

<sup>16</sup> El ABC de un periodismo no sexista. Fempress. 1996 Norma Valle - Berta Hiriart - Ana María Amado 1996

## EL DESCONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES

### OBJETIVOS

- Hacer visible que acciones que se suponen neutras para las mujeres las afectan de forma negativa
- Visibilizar cómo la situación de las mujeres es bastante desconocida por lo que el trabajo por la igualdad es muchas veces minusvalorado.
- Analizar las causas y las consecuencias de esto para las mujeres.

DURACIÓN: 45 minutos.

### MATERIALES

El cuestionario de preguntas, para cada participante y bolígrafos.

### DESARROLLO

1. Dividir el grupo en dos equipos iguales y repartir a cada participante una hoja de preguntas.
2. Tendrán 15 minutos para contestar a las preguntas. Finalizado el tiempo, se pondrán en común y se ofrecerán las respuestas que han quedado sin contestación.
3. Posteriormente, se iniciará un debate en gran grupo en torno a la importancia del trabajo por la igualdad de oportunidades y el mainstreaming.

### PREGUNTAS

1. ¿En qué % estima que son propietarias las mujeres, de la totalidad de los bienes en propiedad del mundo?

- a. < 5%
- b. <15%
- c. < 35%

2. ¿Cree que el gasto público puede beneficiar en mayor medida a uno u otro sexo, en función del reparto que se realice?

- a. En algunos ámbitos muy concretos
- b. Si, el reparto del gasto entre los diferentes Sectores puede ser discriminatorio para las mujeres
- c. No, los presupuestos públicos son neutrales y benefician al conjunto de la población, mujeres y hombres

3. ¿Cree que el tipo de sistema impositivo puede afectar de diferente manera a mujeres y a hombres?

- a. Es indiferente, depende del estatus económico, no del sexo
- b. No, porque se grava a la familia en su conjunto
- c. El impacto es diferente incluso dentro de la misma familia

4. ¿Qué parte del trabajo de las mujeres no obtiene remuneración?

- a. El trabajo de las mujeres recibe remuneración, aunque algo menor que el trabajo que realizan los hombres en términos globales
- b. 1/3 del total de su trabajo no está remunerado
- c. 2/3 partes del total del trabajo que realizan no está remunerado

5. ¿Cree que el aumento de la conciencia mundial está disminuyendo el índice de la pobreza femenina en el mundo?

- a. Hoy los gobiernos y la sociedad invierten en mayor medida para eliminar las desigualdades por sexo aunque los efectos se observan a largo plazo
- b. No, la pobreza es cada vez más algo que afecta mayoritariamente a las mujeres
- c. Si, los cambios son evidentes y las desigualdades se han reducido

## RESPUESTAS

1. Respuesta correcta: a)

Menos del 5% de las propiedades en el mundo están en manos de las mujeres

2. Respuesta correcta: b)

El reparto de trabajo, "productivo" y reproductivo por sexo, los roles, los estereotipos sociales, las situaciones de desigualdad y menores oportunidades para las mujeres en todos los Sectores, provocan que las Políticas Públicas Presupuestarias beneficien de muy distinto modo a hombres y mujeres. A modo de ejemplo:

- Se constata que una menor inversión en Educación Primaria provoca un índice de analfabetismo mayor en mujeres que en hombres: 2/3 partes de la población infantil que no ha tenido acceso a la educación primaria son niñas
- El recorte de gastos en el sector sanitario hace que incremente el número de horas que las mujeres dedican al cuidado de sus familias y comunidad, reduciendo sus posibilidades en la economía "productiva"

3. Respuesta correcta: c)

- Los impuestos directos afectan en mayor medida a la capacidad adquisitiva de los hombres, en cuanto a que tienen mayores ingresos que las mujeres. Los impuestos indirectos afectan mas a las mujeres pues suelen ser las administradoras de los gastos familiares cotidianos y cuentan con ingresos mas reducidos
- El recorte de ingresos estatales deviene en recortes sobre servicios sociales multiplicándose las cargas sobre las mujeres

4. Respuesta correcta: c)

El trabajo de las mujeres: doméstico, de cuidados, voluntario, servicios a la comunidad, que libera a la sociedad de inversiones necesarias para el mantenimiento cotidiano de las personas, no es reconocido, ni recompensado. Este trabajo no remunerado de las mujeres, se estima en una aportación a la economía mundial de mas de 11.000 billones de dólares.

5. Respuesta correcta: b)

Según un último análisis de la UNICEF en Junio del 2.000, en el último decenio, el índice de feminización de la pobreza no deja de aumentar:

- Las mujeres ganan en promedio, poco más del 50% de lo que perciben los hombres

- La mayoría de los 1.500 millones de personas que viven con un dólar al día son mujeres
- Las 2/3 partes de los 875 millones de personas adultas analfabetas en el mundo son mujeres

## A ESTUDIAR CASOS CONCRETOS... MONTANDO UN PLAN DE IGUALDAD<sup>17</sup>

### OBJETIVOS

Poner en práctica el análisis de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.

Visualizar de forma esquemática como se puede elaborar un plan de igualdad.

DURACIÓN APROXIMADA 45 minutos.

### MATERIALES:

Hoja de la situación del municipio X y bolígrafos.

### DESARROLLO

1. Analiza el caso individualmente y posteriormente en grupo responde a las siguientes preguntas:

- Cuáles son los principales problemas que afectan a las mujeres en el municipio X
- Clasifica las situaciones en necesidades prácticas de género y necesidades estratégicas de género.
- Analizar, discutir y proponer una posible solución, estructurada en forma de "mini" plan de igualdad para el municipio y ordenada por necesidades prácticas y estratégicas.

Para este último punto es importante llevar preparado por la facilitadora un plan de igualdad para ir guiando el trabajo, pues si las participantes nunca han planificado el trabajo será al principio un poco duro. También se pueden facilitar como guía algún plan de igualdad de alguna localidad pequeña.

#### Situación del Municipio de X.

X es una localidad de carácter urbano (periférico) a 30 Km. de la ciudad más grande de la provincia

Tiene una población de 8200 habitantes (4300 mujeres y 3900 hombres).

La distribución por edades de las mujeres vecinas de X es la siguiente:

0 a 14 años. 330

15 a 19 años : 470

20a24años: 450

25 a 29 años: 520

30 a 39 años. 780

40 a 49 años: 650

50 a 59 años: 690

60 y más años: 410

El 32% de las mujeres de la localidad que tienen entre 19 y 59 años de edad, trabajan fuera de casa, si bien en la práctica la totalidad de las que lo hacen

<sup>17</sup> Adaptada del material didáctico del Social Lobby Consulting S.L.

tienen entre 19 y 45 años. Al menos la mitad de las que trabajan fuera de casa lo hacen en el sector del comercio y muchas de ellas con contratos temporales. El resto de las mujeres que trabajan fuera de casa se reparten entre el una fábrica de ropa deportiva situada en una localidad próxima -a 4 Km de distancia, el servicio público, como profesionales autónomas o profesionales por cuenta ajena.

Del total de mujeres que desearían trabajar el 25% están en el paro. Las jóvenes, aun con un nivel cultural y de estudios superior al de sus madres, están desanimadas ante la falta de perspectivas laborales y son las que resiente con mayor gravedad este problema. Mientras que el paro general en lo hombres es del 12%.

La mayoría de las mujeres de más de 45 años no tiene estudios ni cualificación profesional. Esta situación cambia radicalmente en las jóvenes que mayoritariamente tienen estudios de bachillerato, formación profesional y aumenta progresivamente el número de las que han cursado o cursan estudios medios o superiores universitarios

El nivel de estudios de las mujeres es el siguiente: Sin estudios, un 20% (77% en el tramo de 45 años en adelante); 32% tiene estudios entre básicos y secundarios -E GB, ESO-, y un 30 % V tienen estudios de grado medio -FP, Módulos Profesionales- y un 18% estudios universitarios.

En el Municipio cuenta con 7 asociaciones, al parecer bastante activas. Dos asociaciones son juveniles (una de ellas agrupa a estudiantes de secundarias y la otra a jóvenes asociados a favor de la cultura y el empleo). Otra es el APA del colegio, otra es de vecinos, una más son de Ayuda al Desarrollo y Sensibilización. Otra asociación es de mujeres y la última de gente inmigrante que lleva más de 5 años en la localidad.

Todas las asociaciones y los servicios sociales coinciden en identificar un fuerte problema de malos tratos hacia las mujeres, especialmente a mujeres de entre 35 a 45 años. Los jóvenes también están planteando que han detectado violencia verbal y menoscabo hacia las chicas jóvenes por parte de sus parejas.

Existe una fuerte presencia de población gitana (la mitad de ellos/as viven de acuerdo a patrones tradicionales de la cultura gitana y la otra mitad vive de acuerdo a los patrones culturales españoles). Los casos de malos tratos se agudizan en las familias gitanas.

Paralelamente, el servicio de salud de la zona, ratifica esta información y señala que en el/ distrito se dan otros dos problemas que afectan a las mujeres: alto índice de embarazo adolescente (mayor que la media de la región) y varios casos de estrés en mujeres mayores de 35 años.

La mayor parte de las mujeres de entre 25 y 40 años, tienen hijos menores de 14 años (entre uno y tres), pero la localidad no cuenta con guarderías infantiles. Está aumentando el nº de mujeres mayores (45 años y más) que empiezan a tener a su cargo a alguna de las personas mayores de la familia (madre o padre, abuelo, tíos/as, suegros/as). El Municipio no cuenta con Centro de Día o Residencia de Mayores, ni con servicios de asistencia y apoyo a domicilio.

En cuanto a participación política, ningún miembro de la corporación Municipal es mujer (no hay concejales) aunque hay gente preparada y con animo de representación política dentro de las mujeres jóvenes. Por el contrario, la mayor parte de las Juntas Directivas de las asociaciones señaladas son mujeres.

La media de ingresos familiares es baja (está por debajo de la media de la Comunidad).

En la localidad existe alrededor de un 10 % de población inmigrante (fundamentalmente de origen marroquí, ecuatoriana y peruana) y son precisamente las mujeres las que tienen una participación más activa en la vida del distrito y en la asociación que reúne agente inmigrante.

Los alrededores de X son de gran interés como entorno para la construcción de viviendas y se prevé que durante el próximo año se construyan varios conjuntos de viviendas que serán adquiridas por familias de rentas medias y con hijos/as pequeños/as.

Hay una buena red de transporte (tren y autobuses cada 15 minutos) para comunicarse con la ciudad y los municipios aledaños.

Las carencias más importantes son, entre otras, la falta de guarderías y de residencia o centro 1 de día para mayores (y cada vez se evidencia más gente mayor de 65 años) y la falta de centros recreativos, de ocio y culturales: las únicas actividades culturales son las que programan el Ayuntamiento y las Asociaciones de la localidad en la Casa de Cultura Municipal.

## LA VIDA DE PILAR...<sup>18</sup>

### OBJETIVOS

Visualizar las discriminaciones por género en el entorno laboral  
Elaborar propuestas para combatirlas

DURACIÓN APROXIMADA 45 minutos.

### MATERIALES:

Hoja "La vida de Pilar..." y bolígrafos.

### DESARROLLO

Analiza el caso individualmente y posteriormente en grupo responde a las siguientes preguntas:

- Por qué crees que a Pilar cuando entro a hacer prácticas profesionales le asignaron una función administrativa.
  - Se habría podido evitar esa situación Si/No ¿Cómo?
  - Por qué crees que a Pilar no la seleccionaron para el puesto de jefe del departamento comercial de empresas europeas. Cuales fueron las diferencias entre la selección de ella y la del compañero que asumió el cargo.
  - Se habría podido evitar esta situación. Si/No ¿Cómo?
  - Describe como crees tu que están repartidas las labores familiares en el hogar de Pilar y Rodrigo.
  - Describe el trabajo de Pilar en un día
- Cómo crees tu que se proyecta la carrera profesional de Pilar y cómo se proyecta la carrera profesional de Rodrigo.

Pilar Sánchez tiene 35 años y es abogada, está casada y tiene un hijo. Pilar comenzó a trabajar con 26 años en prácticas profesionales en el despacho de abogados FARMA S.A realizando labores de administrativa y algunas colaboraciones como procuradora, a pesar de que tenía muy buenas calificaciones y había realizado un Master en derecho comercial, área a la que se dedicaba especialmente el despacho FARMA S.A.

En esa época, las prácticas en materias propias de abogacía le fueron asignadas a un compañero de la promoción de Pilar que tenía calificaciones más bajas que ella y no había realizado un Master.

Con el transcurso del tiempo Pilar cambio varias veces de trabajo y fue perfeccionando su ingles y sus conocimientos sobre derecho comercial especialmente, en derecho comercial en la Comunidad Europea.

Actualmente Pilar trabaja en una gran transnacional y es la encargada de un pequeño grupo de gente que pertenece al área de estrategias comerciales para PIMES españolas. Su horario es de 8:30 a 14:30 y de 16:00 a 18:00 hrs. Alguna vez tiene que quedarse más allá de su horario supervisando el trabajo

<sup>18</sup> Adaptada del material didáctico del Social Lobby Consulting S.L.



de su grupo y esto, le trae complicaciones con su vida familiar. Pilar atiende, prácticamente en exclusividad, a su hijo.

El hijo de Pilar tiene 3 años y durante la semana está en una guardería infantil durante 3 días a la semana desde las 8 alas 18 hrs. Pilar lo recoge cada tarde alas 18: 15 hrs.

Los otros dos días de la semana, Pilar se las arregla para dejarlo con su madre y/o intenta salir antes del trabajo y así compensar las horas extras que algunos días trabaja.

El marido de Pilar, Rodrigo, también es abogado y es el encargado de un despacho que se dedica a derecho naviero y tiene un horario de trabajo muy recargado teniendo que trabajar incluso los fines de semana, además constantemente tiene que realizar viajes dentro y fuera de España.

Rodrigo recibe un sueldo que corresponde al doble del que recibe Pilar.

Pilar entro a la empresa en la que está actualmente presentándose a una plaza para jefe del área comercial de empresas europeas y obtuvo una alta calificación en el examen y en la entrevista personal, sin embargo, el puesto se lo dieron aun señor que tenía menos experiencia que Pilar pero aseguraba tener disponibilidad total, incluso en fines de semana. En cambio, Pilar en la entrevista aseguró una disponibilidad completa durante la semana, pero relativa en los fines de semana en función de las necesidades de su familia.

En la entrevista que se le hizo a Pilar se incidió en temas de la familia:

En la entrevista que se realizo al otro señor se incidió en temas profesionales y de su experiencia.

De todas formas a Pilar le ofrecieron el puesto de trabajo que actualmente desempeña y está muy bien valorada por su jefe más directo.

## NADA ES NEUTRAL...

### OBJETIVOS

Visualizar los contenidos asignados a las palabras “mujer”, “hombre” y “varón” por la Real Academia de la Lengua, en su diccionario.

Sensibilizar acerca de la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista.

DURACIÓN APROXIMADA 45 minutos.

### MATERIALES:

Hojas con las definiciones de las palabras “mujer”, “hombre” y “varón” y bolígrafos.

### DESARROLLO

Se reparten los materiales y en grupo deben responder a las siguientes preguntas:

- Encuentras diferencias significativas entre estas palabras. ¿Cuáles?
- ¿Qué definiciones son las más peyorativas?
- ¿Podemos asumir la palabra mujer dentro de la palabra hombre según estas definiciones?

NOTA: La discusión se debe centrar sobre los términos “mujer” y “hombre”, se acompaña la palabra “varón” pues aporta más significados, pero en realidad son las dos claves fundamentales.

Extraído del DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. Vigésima Segunda Edición.

**mujer.** (Del lat. *mulier*, *-ēris*). f. Persona del sexo femenino. || **2. mujer** que ha llegado a la pubertad o a la edad adulta. || **3. mujer** que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia. *¡Esa sí que es una mujer!*. || **4. mujer** que posee determinadas cualidades. *Mujer DE honor, DE tesón, DE valor.* || **5. mujer** casada, con relación al marido. || ~ **de campo.** f. La que con frecuencia se ejercita en la caza o en las faenas agrícolas. || ~ **de digo y hago.** f. **mujer** fuerte, resuelta y osada. || ~ **de gobierno.** f. Criada que tenía a su cargo el gobierno económico de la casa. || ~ **del arte.** f. **Prostituta**. || ~ **de letras.** f. La que cultiva la literatura o las ciencias humanas. || ~ **del partido,** o ~ **de punto.** f. **Prostituta** || ~ **de su casa.** f. La que con diligencia se ocupa de los quehaceres domésticos y cuida de su hacienda y familia. || ~ **fatal.** f. Aquella cuyo poder de atracción amorosa acarrea fin desgraciado a sí misma o a quienes atrae. U. referido principalmente a personajes de ficción, sobre todo de cine, y a las actrices que los representan. || ~ **mundana.** f. Prostituta || ~ **objeto.** f. La que es valorada exclusivamente por su belleza o atractivo sexual. || ~ **perdida,** o ~ **pública.** f. **Prostituta** || **pobre** ~. f. La de cortos talentos e instrucción. || **2.** La de poca habilidad y sin vigor ni resolución. || **buena** ~. expr. rur. U. para llamar o dirigirse a una desconocida. || **de ~ a ~.** loc. adv. Con sinceridad. || **2. de igual a igual** | **hacerse una** ~. fr. Llegar a ser madura y

responsable de sus actos. || **2.** ser mujer || **mujer.** interj. U. para indicar sorpresa o asombro, o con un matiz conciliador. *¡Mujer, qué susto me has dado!*. *¡Mujer, no te enfades!*. || **ser mucha** ~. fr. Ser admirable por la rectitud de carácter, por la integridad moral o por sus habilidades. || **ser** ~ una niña o adolescente. fr. Haber tenido la menstruación por primera vez. || **ser toda una** ~. fr. Tener valor, firmeza y fuerza moral. || **tomar** ~ un hombre. fr. Contraer matrimonio con ella. □ V. **pez** .

**hombre.** (Del lat. *homo*, -*īnis*). m. Ser animado racional, varón o mujer. || **2.** **varón** (□ ser humano del sexo masculino.) || **3.** Varón que ha llegado a la edad adulta. || **4.** Grupo determinado del género humano. *El hombre del Renacimiento*. *El hombre europeo*. || **5.** Individuo que tiene las cualidades consideradas varoniles por excelencia, como el valor y la firmeza. *¡Ese sí que es un hombre!*. || **6.** U., unido con algunos sustantivos por medio de la prep. *de*, para designar al que posee las cualidades o cosas significadas por tales sustantivos. *Hombre de honor*, *de tesón*, *de valor*. || **7.** coloq. **marido**. || **8.** p. us. Persona que en ciertos juegos de naipes dice que entra y juega contra los demás. || **9.** p. us. Juego de naipes semejante al tresillo, de origen español, que se extendió por Europa en el siglo XVI. || ~ **bueno**. m. *Der.* El mediador en los actos de conciliación. || **2.** desus. El que pertenecía al estado llano. || ~ **de a pie**. m. Pluralidad de personas en cuanto representativas de las opiniones y gustos de la mayoría. || ~ **de armas**. m. desus. Jinete armado de todas piezas. || ~ **de barba**. m. desus. El que tiene entereza y serenidad. || ~ **de campo**. m. El que con frecuencia se ejercita en la caza o en las faenas agrícolas. || ~ **de capa y espada**. m. Seglar que no profesaba de propósito una facultad. || ~ **de guerra**. m. El que sigue la carrera de las armas o profesión militar. || ~ **de la bolsa**. m. *Arg.* **hombre del saco**. || ~ **de letras**. m. El que cultiva la literatura o las ciencias humanas. || ~ **del saco**. m. Personaje ficticio con que se asusta a los niños. || ~ **de paja**. m. El que actúa al dictado de otro que no quiere figurar en primer plano. || ~ **de punto**. m. desus. El que es puntilloso. || ~ **lobo**. m. El que, según la tradición popular, se convierte en lobo las noches de plenilunio. || ~ **objeto**. m. El que es valorado exclusivamente por su belleza o atractivo sexual. || ~ **orquesta**. m. El que lleva sobre sí un conjunto de instrumentos que toca simultáneamente. || ~ **público**. m. El que tiene presencia e influjo en la vida social. || ~ **rana**. m. El provisto del equipo necesario para efectuar trabajos submarinos. || **buen** ~. loc. interj. rur. U. para llamar o dirigirse a un desconocido. || **pobre** ~. m. El de cortos talentos e instrucción. || **2.** El de poca habilidad y sin vigor ni resolución. || **como un solo** ~. loc. adv. Dicho de proceder un conjunto de personas: Con unanimidad. || **de ~ a ~**. loc. adv. Con sinceridad. || **2.** **de igual a igual**. || **hacer** a alguien ~. fr. coloq. Protegerlo eficazmente. || **hacerse** alguien **un** ~. fr. Llegar a ser maduro y responsable de sus actos. || **hombre**. interj. para indicar sorpresa o asombro, o con un matiz conciliador. *¡Hombre, tú por aquí!*. *¡Hombre, no te enfades!*. || **no haber**, o **no quedar**, ~ **con** ~. frs. desus. Quedar desbaratado un conjunto de personas o haber falta de unión entre ellas. || **ser** alguien ~ **al agua**. fr. coloq. Hallarse en una situación desesperada. || **ser** alguien **mucho** ~. fr. Ser persona de gran talento e instrucción o de gran habilidad. || **ser** alguien **muy** ~. fr. Ser valiente y esforzado. || **ser** alguien **poco** ~. fr. Ser cobarde. || **ser** alguien **todo un** ~. fr.

Tener destacadas cualidades varoniles, como el valor, la firmeza y la fuerza. □  
V. [cuerpo de ~](#), [hijo del Hombre](#), [juego del ~](#).

**varón.** (Del lat. *varo*, *-ōnis*, fuerte, esforzado). m. Ser humano de sexo masculino. || **2.** Hombre que ha llegado a la edad viril. || **3.** Hombre de respeto, autoridad u otras prendas. || **4. Mar.** Cada uno de los dos cabos o cadenas que por un extremo se hacen firmes en la pala del timón y por el otro se sujetan a entrambos costados del buque, para gobernar en casos de avería en la caña o en la cabeza del timón. || ~ **de Dios.** m. Hombre de extremada bondad y virtud. || **buen ~.** m. Hombre juicioso, docto y experimentado. *A juicio de buen varón.* || **santo ~.** m. Hombre sencillo, poco avisado, de pocos alcances. || **2.** Hombre de gran bondad.

## Glosario de términos

- **Acceso y Control de Recursos, Beneficios y Oportunidades.**

La posición de subordinación de las mujeres en relación con los varones, define un tipo de acceso y control limitado (y, a veces, inexistente) a los recursos y oportunidades. Esta situación ha sido utilizada como un elemento de análisis de género en desarrollo.

El acceso se define como la posibilidad de participación, utilización y beneficio. El control se refiere al dominio, la propiedad y el poder de decisión. En algunas circunstancias, las mujeres pueden llegar a tener el acceso (la posibilidad de utilizar) un recurso y tener limitado el control sobre éste.

Por recursos se entiende bienes y medios. Existen diversos tipos de recursos, entre ellos, económicos o productivos (como tierra, equipo, herramientas, trabajo, crédito); políticos (como capacidad de liderazgo, información y organización) y tiempo (que es uno de los recursos más escasos para las mujeres).

Los beneficios son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas que se derivan de la utilización de recursos. Los beneficios incluyen satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: alimentación, vivienda, educación, poder político,...

Por oportunidades se entiende que son las posibilidades de realizarse física y emocionalmente, pudiendo alcanzarse las metas que se establecen en la vida. *CCIC-MATCH. Dos mitades forman una unidad. El equilibrio de género en los procesos de desarrollo. Traducido por UICN. San José, Costa Rica. 1994.*

- **Acción positiva**

Son medidas temporales cuyo fin es conseguir la igualdad de oportunidades en el terreno práctico, compensando o contrarrestando las discriminaciones.

- **Agresión**

Manifestación concreta de la violencia estructural contra las mujeres. Cuando hablamos de agresión, no sólo nos referimos a la agresión física o a la sexual, sino también a la psicológica, simbólica, cultural y moral.

- **Androcentrismo**

Categoría de humanidad, esencial en nuestra cultura que, pese a su supuesta neutralidad, se refiere esencialmente a los hombres como sujetos sociales de poder y define a las mujeres como objetos complementarios de estos hombres. Los hechos objetivos que dan muestra de la persistencia en nuestras sociedades de un modelo androcéntrico, se resumen de la siguiente manera:

- Expropiación y control por parte de los hombres de la riqueza económica y política de la sociedad.
- Establecimiento de relaciones de propiedad sobre sujetos mujeres y los hijos e hijas de éstas.

- Monopolio y control del poder político y de las principales instituciones que lo reproducen.

El androcentrismo también se manifiesta a nivel del mundo subjetivo de las personas, de la psiquis individual y colectiva, del imaginario social colectivo, elementos presentes en las concepciones del mundo que hombres y mujeres detentamos.

*Nelly Mirarnda. Género y desarrollo. FNT. Nicaragua.*

- **Ciudadanía social**

Formas de interacción colectivas basadas en la interdependencia (como alternativa a la dependencia), diversidad (como alternativa al igualitarismo) y reciprocidad (como alternativa al individualismo), que implica el derecho a compartir todo el patrimonio social.

- **Condición y posición.**

Por condición se entiende el estado material en el que se encuentra una mujer: su pobreza, su falta de educación y capacitación, su excesiva carga de trabajo, su falta de acceso a la tecnología,...

Su posición supone la ubicación social y económica de las mujeres respecto a los varones.

- **Deconstrucción.**

Proceso de transformación democrática en el que, a partir de la configuración de la misma de un hecho o de un paradigma, y a través de las contradicciones propias de éstos, se desmontan, se reubican y se resignifican sus contenidos profundos. Así se recompone el orden. En esta metodología deconstructiva no es posible el cambio como agregación: la creación, la nueva construcción de cosmovisiones y relaciones exigen deconstrucción.

Daniel Cazés. La Perspectiva de Género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. Consejo Nacional de Población. México. 2000.

- **Dicotomismo sexual**

Consiste en tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no con características semejantes, valorándose esos atributos desigualmente. Por ejemplo, en las sentencias aparecen muchos estereotipos en donde los generalmente los atributos positivos se le otorgan a los hombres y los negativos a las mujeres.

- **Discriminación**

Todo menoscabo injustificado de una persona o conjunto de personas, que resulte de cualquier acción o práctica, en virtud de consideraciones relacionadas con la pertenencia de esa persona o conjunto de personas a un grupo o sector particular de la sociedad.

Se juzga discriminatoria una acción o práctica en consideración de sus efectos, independientemente de la intención de la persona que incurra en ella. Si bien la intención puede determinar la responsabilidad, no debe tomarse en cuenta para determinar si la práctica es o no discriminatoria. Sobre todo cuando se trata de prácticas institucionales que tienen efectos detrimentales sobre algún sector particular.

Aún cuando la práctica sea atribuible a la costumbre, al hábito, o algún tipo de regularidad en el comportamiento que no responda necesariamente a formulaciones intencionales de quien la realice, se considerará discriminatoria.

*Tribunal Supremo De Puerto Rico. Informe sobre el discrimen por razón de género en los Tribunales de Puerto Rico. State Justice Institute, agosto, 1995.*

- **Doble parámetro**

Se da cuando una misma conducta, una situación idéntica y/o características humanas, son valoradas o evaluadas con distintos parámetros o distintos instrumentos para uno u otro sexo. Por ejemplo, la tipificación del adulterio para las mujeres y el amancebamiento para los hombres.

- **Educación sentimental**

Doma de los sentimientos, sensaciones y emociones espontáneos, en función de condiciones de nacimiento como el sexo.

*Elena Simón. Democracia Vital.*

- **Empoderamiento**

Por un lado significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. En este sentido, el *empoderamiento* tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de cada mujer como persona. En segundo lugar, el *empoderamiento* tiene una dimensión política, en cuanto pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, ejercer el poder.

Plataforma de Acción . ONU. Beijing 1995.

- **Equidad**

Pretende el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de las capacidades; esto significa, que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y a los servicios básicos, de tal manera, que las personas puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas nuestras actividades.

Significa justicia; es decir, dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano; es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

*CCIC-MATCH. Dos mitades forman una unidad. El equilibrio de género en los procesos de desarrollo. Traducido por UICN. San José, Costa Rica. 1994.*

- **Estereotipos**

Un estereotipo es una idea que se fija y se perpetúa. Es la reproducción de una idea o imagen que extendemos a todos los miembros de un grupo. Un estereotipo sexual es una idea que se fija y se perpetúa con respecto a las características que presuponemos propias de uno u otro sexo.

*Cuadernillos de Género y Salud. El sistema sexo – género. Silvia Narvárez Flores, OPS/OMS y María Dolores Ocón Núñez, UNICEF.*

- **Feminismo / feminismos**

Teoría y movimientos sociales que propugnan la consideración de las mujeres como seres humanos completos, sujetos individuales de derechos y deberes y se opone a la discriminación en razón de sexo (por haber nacido hembra) o de género (por las atribuciones culturales como mujer).

El Feminismo tiene diversas orientaciones e ideologías, pero no se debe oponer- como vulgarmente se hace- al Machismo, pues éste representa una actitud de prepotencia del macho frente a la hembra y este concepto no es el opuesto al Feminismo. En todo caso, se debe usar el término Hembrismo, como opuesto a Machismo, y los términos Virismo, Hominismo o Masculinismo, cuando queramos hablar de doctrina, teoría o movimiento que vindique lo mismo para los varones que el Feminismo hace para con las mujeres.

*Teoría y Análisis de Género. M<sup>a</sup> I. Rodes, M<sup>a</sup> E. Simón. Feminario de Alicante.*

- **Feminización de la pobreza**

La pobreza tiene cara de mujer. Significa ser pobre sólo por el hecho de ser mujer.

Las investigaciones realizadas bajo los auspicios del Decenio de la Mujer de Naciones Unidas (1975-1985), demostraron que las mujeres constituyen casi el 70% de las personas más pobres del mundo.

Dichas estadísticas revelan que de cada cinco mujeres, tres viven en condiciones de extrema pobreza. Únicamente percibimos el 10% de los ingresos mundiales y poseemos el 1% de la propiedad del planeta. Las trabajadoras asalariadas perciben, en las mayorías de las sociedades modernas, la mitad del ingreso asignado a los trabajadores.

- **Género**

Designación de lo que se considera propio de las mujeres (femenino) o propio de los varones (masculino) y se atribuye como prejuicio sociocultural a unas y a otros. No suele coincidir en el tiempo ni en las culturas, y varía continuamente pues se deriva del constructo ideológico, las costumbres y las condiciones económicas de cada sociedad. Las características que conforman el género se aprenden y se pueden educar, pues son mandatos sociales y no se nace con ellas.



- **Globalización**

Si nos portamos bien, está prometido, veremos todos las mismas imágenes y escucharemos los mismos sonidos y vestiremos las mismas ropas y comeremos las mismas hamburguesas y estaremos solos de la misma soledad dentro de casas iguales en barrios iguales de ciudades iguales dónde respiraremos la misma basura y serviremos a nuestros automóviles con la misma devoción y responderemos a las órdenes de las mismas máquinas en un mundo que será maravilloso para todo lo que no tenga piernas ni patas ni alas ni raíces.

E. Galeano. Patas Arriba. La escuela del mundo al revés. Siglo XXI. Madrid. 1999

- **Homofobia**

Temor y aversión a las personas (mujeres y hombres) homosexuales. Tradicionalmente, el término ha sido utilizado para designar, prioritariamente, la aversión a los hombres homosexuales.

RUTA. Unidad Regional de Asistencia Técnica. Glosario de términos sobre género. San José, Costa Rica. Sf.

- **Igualdad**

La igualdad es un piso a partir del cual las mujeres pueden ser reconocidas como iguales y ser tratadas normativamente como iguales, no en el sentido de identidad, sino en el sentido axiológico: cada persona vale igual que cualquier otra persona.

Sin embargo, acceder a ese piso común implica igualdad en la convivencia, en la competencia y en la participación y requiere reconocer la desigualdad real y simbólica de las mujeres en relación a los hombres y la inferiorización de las mujeres en relación con los hombres. Es preciso también reconocer que la participación, la acción, el pensamiento, el saber y todos los recursos que se utilizan e intercambian son poderes, la mayoría de los cuales son monopolizados por los hombres y las instituciones en detrimento de las mujeres.

Marcela Lagarde. Democracia genérica. Antología Latinoamericana y del Caribe: Mujer y Género. Período 80-90, volumen 1. UCA, Nicaragua. 1999.

- **Invisibilización**

Lo que no se puede ver o no se permite que sea visto. La visión androcéntrica del mundo en los diferentes momentos sociales, históricos y culturales, no ha permitido que las mujeres tuvieran presencia.

- **Jerarquía**

El término jerárquico se refiere a lo que podríamos llamar jerarquía de dominación o el tipo de jerarquía inherente a un modelo dominador de organización social, basado en el temor o la amenaza de dolor. Estas

jerarquías deben distinguirse de un segundo tipo, que podría llamarse jerarquía de actualización. En los sistemas sociales, las jerarquías de actualización se dan junto con la igualación del poder para crear y para concretar nuestros más altos potenciales en nosotros mismos y otros.

*Riane Eisler. El Placer Sagrado. Volumen II. Nuevos caminos hacia el empoderamiento y el amor. Cuatro Vientos. Chile. 1998*

- **Machismo**

Palabra con la que se conoce todo un conjunto de leyes, normas, actitudes y rasgos socioculturales del hombre, cuya finalidad, explícita y/o implícita, ha sido y es producir, mantener y perpetuar la opresión y sumisión de la mujer a todos los niveles: sexual, procreativo, laboral y afectivo.

*Victoria Sau. Diccionario Ideológico Feminista. Icaria. 1990*

- **Matriarcado**

El matriarcado no ha existido nunca como sistema social en el que las mujeres habrían ejercido el poder. Como ha dicho Maurice Godelier, los hombres han tenido que optar para controlar a las mujeres entre dos fórmulas: ceder el control de las propias hermanas para mantener el de las esposas o mantener el de las hermanas y renunciar, en tal caso, al de las esposas. Estas opciones caracterizan, respectivamente, los sistemas patrilineal y matrilineal de filiación, pero se trata, en ambos casos de un pacto entre los hombres.

Celia Amorós.

- **Matrística**

Sistema de organización social, dónde las sociedades se basan, primordialmente, en el principio de vinculación, antes que en el de jerarquización. En este modelo la diversidad, comenzando con la diferencia entre macho y hembra, no se equipara a la inferioridad o superioridad.

Según investigaciones, la sociedad prepatriarcal (hasta 3000 años antes de nuestra era) se organizaba de esta forma.

*Riane Eisler. El Eáliz y la Espada. La Alternativa Femenina. Cuatro vientos- Martínez de Murguía. 1990.*

- **Mainstreaming / Transversalidad**

Estrategia política de actuación por la cual se llevan las políticas específicas de igualdad de oportunidades a todas las políticas generales. Impregnar con la perspectiva de género cada acción que se lleve a cabo.

- **Misoginia**

Actitud de odio o desprecio a las mujeres y lo referente al mundo de las mujeres, por el solo hecho de ser mujeres.

RUTA. *Unidad Regional de Asistencia Técnica. Glosario de términos sobre género. San José, Costa Rica. Sf.*

- **Negociación**

Los tratos con los que intentamos lograr acuerdos cuando se producen divergencias de intereses y disparidad de deseos. La negociación ofrece posibilidades de acuerdos que contemplen las necesidades de las partes y que puedan llegar a concretarse dentro de un marco de solidaridad.

*Clara Coria. Las negociaciones nuestras de cada día. Paidós. Buenos Aires. Argentina. 1996.*

- **Paridad**

Balance de doble vínculo. Equilibrio entre partes equivalentes, contrapesado y que excluye, por tanto, privilegios y discriminaciones.

Feminario de Alicante. M<sup>a</sup> I. Rodes, M<sup>a</sup> E. Simón. Teoría y Análisis de Género.

- **Patriarcado**

Orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Está basado en la supremacía de los hombres y de lo masculino, sobre la inferiorización de las mujeres y lo femenino. Es así mismo, un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación de las mujeres. Nuestro mundo es dominado por los hombres. En él, las mujeres, en distintos grados, son expropiadas y sometidas a opresión, de manera predeterminada. En este orden se apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo – en cualquier formación social-, se preservan para ellos poderes de servidumbre sobre las mujeres y los hijos e hijas de las mujeres y se les permite expropiarles sus creaciones y sus bienes materiales y simbólicos. El mundo resultante es asimétrico, desigual, enajenado, de carácter androcéntrico misógino y homófobo. En él, el sujeto no es el hombre, sino el patriarca.

*Marcela Lagarde. La regulación social del género: el género como filtro de poder. Consejo Nacional de Población. México. 1994.*

- **Perspectiva de género**

Permite desarrollar conocimientos concretos sobre las situaciones de las mujeres con respecto a los hombres en el mundo.

Contribuye a visualizar las relaciones de poder y subordinación de las mujeres, conocer las causas que la producen y encontrar mecanismos para superar brechas existentes, así como reconocer que existen relaciones de desigualdad y que existe opresión e injusticia en la organización genérica de las sociedades.

Marcela Lagarde. 1995.

- **Poder**

Es un sistema de relaciones y de distribución de espacios de incidencia y de hegemonía, en el que los varones ocupan el espacio de los iguales. Por tal, se entiende “ el campo gravitatorio de fuerzas políticas (económicas y militares, añade Victoria Sau) definido por aquellos que ejercen el poder reconociéndose entre sí como los titulares legítimos del contrato social, a la vez que reconocen la expectativa de otros posibles titulares que aguardan su turno en calidad de meritorios, que no están en ejercicio pero sí en actitud de espera ante un relevo, siempre posible, al menos al principio”. Las mujeres, mientras, no solo no forman parte del espacio entre los iguales sino que son socializadas para el no-poder.

Celia Amorós. Espacio de los iguales, espacios de las idénticas. Notas sobre poder y principio de individuación. 1987.

El diccionario de la Academia nos informa, en primer lugar, de que el término poder es masculino, y su primera acepción indica “dominio, imperio, facultad y jurisdicción que uno tiene para mandar o ejecutar una cosa”. Sólo en segundo lugar, hay la referencia del poder como facultad o potencia. El poder como capacidad, de pensar y de obrar sin que dicha capacidad se utilice para hacer que otras/os hagan lo que si no se les fuerza a hacer no harían, también es un bien circulante en la sociedad, pero al que mucho más raramente se le llama poder. La otra clase de poder, aquel que se ejerce sobre alguien o sobre los demás, es estructural e indica dominación.

*Victoria Sau. Diccionario Ideológico Feminista. Icaria. 1990*

- **Roles de género**

Comportamientos, actitudes y valores sociales establecidos para cada uno de los géneros.

- **Sexismo**

Conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas, de modo que es imposible hacer una relación, no exhaustiva, sino ni tan siquiera aproximada de sus formas de expresión y puntos de incidencia.

La represión de la sexualidad femenina y la división del trabajo por sexos son las dos primeras manifestaciones del sexismo.

*Victoria Sau. Diccionario Ideológico Feminista. Icaria. 1990*

- **Sexo**

Conjunto de elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En la especie humana, diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre varones y mujeres que hacen posible la reproducción de la especie. Son universales y, por tanto, coinciden en todo tiempo y cultura. Las características que conforman el género se aprenden y se pueden educar, pues son mandatos sociales y no se nace con ellas.

Feminario de Alicante. M<sup>a</sup> I. Rodes, M<sup>a</sup> E. Simón. Teoría y Análisis de Género.

- **Sistema de cuotas**

Tiene la finalidad de asegurar la relativa desigualdad en el punto de salida para promover la representación al final del proceso. Persigue la representación genérica, es decir, que las mujeres genéricamente tengan representación del poder y tal representación de poder incida sobre el sistema completo de captar el poder genéricamente, de ser captado, de ser visto o percibido.

Amelia Valcárcel. La política de las mujeres. Feminismos.1997.

- **Soridad**

Solidaridad y concordia entre mujeres, que implica un reconocimiento mutuo, plural y colectivo.

Feminario de Alicante. M<sup>a</sup> I. Rodes, M<sup>a</sup> E. Simón. Teoría y Análisis de Género.

- **Sobregeneralización**

Ocurre cuando un estudio, doctrina o sentencia analiza solamente la conducta del sexo masculino y presenta los resultados de ese estudio como válidos para ambos sexos. O cuando un estudio se presenta, de tal manera, que es imposible saber si se trata de uno u otro sexo.

- **Sobreespecificidad**

Consiste en presentar como específico de un sexo, ciertas necesidades, actitudes e intereses que en realidad son de ambos sexos. Por ejemplo, se ve como natural que sean las mujeres madres quienes mayoritariamente sean las responsables de la guarda, crianza, educación y alimentación de menores, cuando en realidad existe responsabilidad del padre y la madre.

- **Socialización**

Es la experiencia de aprendizaje que desarrollamos desde que nacemos: aprendemos un idioma, una cosmovisión del mundo, actitudes, patrones de conducta, etc., que no son transmitidos por nuestras madres, padres, abuelos, abuelas, medios de comunicación, religión, escuela, ... Es decir, es el proceso mediante el cual la persona aprende los patrones de conducta permisibles en varios grupos sociales y las consecuencias que tendrá la adopción de cada uno de ellos.

La socialización de roles sexuales es un proceso mediante el cual una persona recibe la asignación de roles sociales que se consideran propios de su sexo. Las mujeres y los hombres están destinados a ejecutar roles diferentes. En las niñas, socializamos roles de amas de casa, madres y esposa; en el niño, los roles de fuertes, proveedores del hogar,...

Cuadernillos de Género y Salud. El sistema sexo – género. Silvia Narváez Flores, OPS/OMS- y Maria Dolores Ocón Núñez, UNICEF-

- **Techos de cristal**

Expresión que refleja la barrera invisible que existe sobre las cabezas femeninas en una pirámide jerárquica, barrera que no puede traspasarse mediante esfuerzos individuales. Los tramos bajos están feminizados y los superiores son masculinos, así sea en el sistema de enseñanza, de administración, de justicia, bancario, colegios profesionales, etc..

*Amelia Varcárcel. La política de las mujeres. Colección Feminismas, Cátedra S.A. 1997.*

- **Universo simbólico**

Conjunto de valores, normas, imágenes, comportamientos, lenguajes y saberes implícitos, que conforman una cosmovisión del mundo en cada cultura y suponen una distorsión de la realidad al percibirse cada realidad como única posible.

- **Violencia**

Obligación de acoplarse al género, comportarse según el papel (rol) asignado y seguir el estereotipo (modelo). Se produce cuando se machihembran sexo y género, cuando el rol se convierte en mandato, y/o hay una obligación estricta de cumplir con el estereotipo. Normalmente está implícita y soterrada. Es estructural.

Mujeres jóvenes.

## Bibliografía

- Amparo Olmeda, Isabel Frutos, Asociación Mujeres Jóvenes. *Teoría y Análisis de Género: Guía Metodológica para Trabajar con Grupos*. Asociación Mujeres Jóvenes. Madrid. 2000.
- Carmen Castro. *La Igualdad de oportunidades y la participación social de las jóvenes*. Consejo de la Juventud de España. Madrid. 2001.
- Carmen de la Cruz, *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Emakunde Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria, 1999
- Celia Amorós. *10 Palabras Clave sobre Mujer*. Eud. Navarra. 1995.
- Consejo de la Juventud de España. *Bases Para una Política de Juventud*. Madrid. 1999.
- Daniel Cazés. *La Perspectiva de Género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. Consejo Nacional de Población. México. 2000.
- Seminario de Alicante. *Elementos para una educación no sexista. Guía didáctica para la coeducación*. Valencia . Víctor Orenga. 1987.
- Instituto de la Mujer. *¿Qué ha supuesto la Conferencia de Beijing para las Mujeres?*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1996.
- *La Igualdad de Oportunidades en el Ámbito Laboral*. pp77-87, C. Díaz Martínez. Instituto de la Mujer. Madrid. 1997
- Marcela Lagarde. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y horas.1996.
- Maria Elena Simón Rodríguez. *Democracia Vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Narcea. Madrid. 1999.
- María Luïsa Fabra. *Ni Resignadas ni Sumisas. Técnicas de Grupo para la socialización asertiva de niñas y chicas*. Colección cuadernos para coeducar. Institut de Ciències de l'Educació. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Moser C. *Planificación de Género y Desarrollo: Teoría, práctica y capacitación*. Red Entre Mujeres. Flora Tristán Ediciones. Lima, Perú. 1995
- Moser C. *Género y Desarrollo. Guía Práctica*. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid. 1991.
- Proyecto red NOW 64. *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Perfil de la Profesión y Módulo de Formación Permanente*. Madrid. 1993.
- Victoria Sau. *Diccionario Ideológico Feminista*. Icaria. Barcelona. 1990
- VVAA (Amparo Olmeda Valle y Conxa Chaus Moreno). *Guía del lenguaje no sexista*. Mujeres Jóvenes. Madrid. 1999.
- VVAA (Ana Sabaté, Juana M<sup>a</sup> Rodríguez y M<sup>a</sup> Angeles Díaz). *Mujeres, espacio y sociedad. Hacia una geografía del género*. Editorial Síntesis. Madrid. 1995.
- VVAA. *Diccionario de mujeres célebres. Espasa Calpe. Madrid 1994*.
- VVAA. *Materiales para coeducar. El comentario de textos: aspectos cautivos*. Colección Forum Didáctico. Mare Nostrum.Madrid. 1991.

