

La Igualdad Efectiva de mujeres y hombres  
Políticas Públicas de Igualdad  
**Grupos C1 y C2**

Reservados todos los derechos. No está permitida la reproducción total o parcial en ningún tipo de soporte, sin permiso previo y por escrito del titular del copyright

©: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Consejería de Administraciones Públicas. Escuela de Administración Regional

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

AUTOR: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

ISBN: 978-84-7788-547-4

DEPÓSITO LEGAL: TO-705-2009

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Sistema sexo-género	3
Roles y estereotipos de género	4
La socialización de género	6
La discriminación y el principio de igualdad	7
Consecuencias del impacto de género en la vida de las personas: Espacios y ámbitos y Violencia de género	9
El lenguaje: recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista	12
Género y empleo	16
Políticas de igualdad: políticas específicas y mainstreaming	19

## **SISTEMA SEXO-GÉNERO.**

A lo largo de la Historia, se ha tratado de explicar y justificar el modo en que las mujeres y los hombres se relacionan en nuestra sociedad, aludiendo a las "diferencias naturales" que existen entre unas y otros.

No obstante, estas denominadas diferencias naturales no resultan ser tan naturales, sino que son el producto de la educación recibida y del comportamiento que la sociedad espera que las personas desarrollen en función del sexo con que han nacido.

De ahí surge la denominación del **sistema sexo-género** que hace referencia al **conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales.**

La palabra **sexo** define las diferencias biológicas de hombres y mujeres y que hacen posible la reproducción de la especie. Son universales y, por tanto, coinciden en todo tiempo y cultura. Las características que conforman el sexo no se aprenden, pues se nace con ellas.

El concepto **género** designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, aquello que como construcción social se considera femenino o masculino. Por tanto, el género se refiere a las expectativas de comportamiento social que existen para cada uno de los sexos en una época y lugar determinados. Designa las formas y procesos que definen, limitan, y transmiten el conjunto de modelos socialmente disponibles para que las personas lleguen a una identificación en términos de hombre o mujer.

El concepto de género es una de las categorías principales de la teoría feminista. Este concepto ha contribuido a desmontar la legitimación natural de la desigualdad entre hombres y mujeres.

La teoría sexo-género distingue claramente entre los hechos biológicos que determinan el sexo (hombre/mujer) y entre los hechos sociales que construyen el género (masculino/femenino). Cada sociedad elabora sus normas de género según sus creencias o intereses.

Las pautas de género son impuestas a mujeres y hombres desde el nacimiento, y en la mayor parte de las sociedades conocidas han sido asimétricas y limitadoras para ambos géneros.

Las pautas consideradas masculinas son mejor valoradas que las femeninas y conducen a una relación de poder ejercido por los hombres sobre las mujeres. La pretendida superioridad de un género sobre otro no se sustenta hoy en día, aunque aún nos encontramos con la convivencia de un modelo androcéntrico que sigue jerarquizando los valores y concediendo al género masculino superioridad o supremacía sobre el femenino.

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

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

## **ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

El **rol de género** determina cómo deben comportarse los hombres y las mujeres. Por tanto se refiere a los *comportamientos asignados de modo desigual a hombres y a mujeres, respectivamente, y que son transmitidos por cada cultura*. El rol de género masculino ha tenido

asignada tradicionalmente la actividad y presencia pública, el poder y la responsabilidad, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica y de servicio a las personas dependientes y la responsabilidad sobre el cuidado en el ámbito familiar.

Los **estereotipos de género** son las creencias sobre comportamientos, roles y expectativas asociadas a hombres y a mujeres. Su formación se produce por la repetición de esquemas de pensamiento tradicionales e infundados sobre la feminidad y la masculinidad.

Así, a las mujeres se las ha etiquetado de débiles, sensibles, sumisas, serviciales, comprensivas, protectoras, etc. y a los hombres se los ha etiquetado de fuertes, dominantes, autoritarios, competitivos, agresivos, etc. Lo que implica que social y personalmente se han tenido distintos niveles de exigencia y se han visto afectadas las expectativas y opciones vitales de comportamiento según el sexo y no en función de los propios deseos personales.

A partir de la atribución de los roles de género se han construido estereotipos que han contribuido a que se asuman esos roles, impulsando a las personas a desempeñar esas tareas y funciones y cumplir con el comportamiento apropiado de acuerdo con un género basado en su sexo.

A pesar de que están sucediendo cambios importantes respecto a los nuevos roles y actitudes de hombres y de mujeres, los estereotipos perviven y siguen funcionando. Así pues, la fuerte implantación en nuestro sistema de estereotipos de género nos impide, en muchas ocasiones, diferenciar lo que es propio de la persona, cualquiera que sea su sexo, de lo que la sociedad le adjudica en función de lo que se espera de ella según sea hombre o mujer

## LA SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

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

Esta socialización de género o **socialización diferenciada** es la que atribuye papeles masculinos y femeninos y la que reparte ámbitos de actuación y parcelas de poder. Este proceso tiene dos vertientes<sup>1</sup>: una colectiva, donde las personas se adaptan a las expectativas que sobre ellas tiene la sociedad; y una vertiente individual, en la que cada una o uno de nosotras/os perpetuamos los roles y estereotipos, en la práctica de nuestra vida y transmitiéndolos a nuestros/as descendientes.

Este aprendizaje diferenciado que comienza en la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años, se adquiere mediante los llamados **agentes de socialización**, que contribuyen a diseñar y mantener los modelos de comportamiento. Estos agentes, concebidos como elementos con capacidad de influir en la sociedad, son múltiples y variados, aunque podemos destacar, entre los más importantes:

- La familia
- La escuela
- Los medios de comunicación
- El lenguaje
- Las instituciones religiosas
- Los grupos de iguales

---

<sup>1</sup> Curso “Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de empleo”. Instituto de la Mujer.

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

En esta socialización de género las mujeres históricamente han salido perdiendo. No obstante, lo positivo del sistema de género es que permite la posibilidad de cambio, aunque ello suponga afrontar una transformación muy significativa de nuestra sociedad.

## **LA DISCRIMINACIÓN Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Por **discriminación** se entiende el acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de los derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de sexo.

La **discriminación por razón de género** es el tratamiento desigual en función de la pertenencia a un sexo como colectivo social. Sus efectos son colectivos. Las personas integrantes de los grupos discriminados son sujetos discriminados no como tales, sino por su pertenencia al grupo.

Respecto a los tipos de discriminación, podemos encontrar definiciones en la Ley de Igualdad:

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

desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Por tanto, el **principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** se refiere a la ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta. Este principio significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social...), y actividades (educación, formación, empleo...), sobre bases de igualdad de oportunidades. La igualdad de género es lo opuesto a la desigualdad de género y trata de promover la plena participación de las mujeres y de los hombres en la sociedad.

Lograr una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un proceso continuo que debe pensarse y definirse constantemente. Este proceso está relacionado con las siguientes consideraciones:

- La igualdad de oportunidades es una cuestión de justicia social. Es necesario erradicar las situaciones de violencia contra las mujeres, eliminar las barreras que dificultan su incorporación a la actividad laboral, y prestar especial atención a los grupos con más dificultades.
- La igualdad de oportunidades contribuye a un desarrollo democrático de las sociedades. La falta de representación que supone la ausencia o infrarrepresentación de las mujeres, que son más de la mitad de la población, de los centros de decisión política y adopción de medidas, es un déficit democrático que una sociedad moderna no puede permitirse.
- La igualdad de oportunidades debe considerarse como un criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto. La aportación al desarrollo del potencial productivo de las mujeres, es un



elemento del que no se puede prescindir en el actual panorama económico y social.

## **CONSECUENCIAS DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS**

### **Espacios y ámbitos**

Como se ha comentado, en el nuestros sistemas sociales se produce una clara división de tareas y roles en función del sexo de las personas y, a su vez, la valoración social que se atribuye a ambos sexos es diferente, quedando las funciones adjudicadas a las mujeres infravaloradas con respecto a las de los hombres.

En líneas generales, el hombre se mueve en el ámbito público o productivo, es decir, aquel espacio que está reconocido socialmente y que facilita y controla los recursos. Por su parte, a las mujeres se las enmarca en el ámbito doméstico o reproductivo, que no goza de tanto reconocimiento y no genera riqueza.

Ha existido una división tradicional entre espacio público y espacio privado, muy desarrollada en el contexto de nuestras modernas democracias liberales.

**El espacio público** es aquel que propicia el desarrollo de la persona en la esfera política, económica y social externa al domicilio. A él pertenecen el empleo, la participación política y cívica, etc. Tradicionalmente han sido los hombres quienes han estado legitimados para desarrollar sus actividades en el espacio público; de este modo, es a los hombres a quienes ha correspondido el desempeño de un trabajo fuera del hogar, la participación política, tanto por medio del voto como por la posibilidad de ser elegidos, la capacidad de decisión económica, la participación en las organizaciones de la sociedad civil, etc. En base a este modelo se articula la imagen del *hombre-proveedor*, que trabaja y desarrolla buena parte de su actividad en la esfera pública, y que debe garantizar los recursos materiales necesarios para la subsistencia de su esposa, hijos e hijas.

El **espacio privado**, en cambio, se refiere a cosas diversas. Tradicionalmente, se ha entendido que el ámbito privado era aquel que tenía lugar en el interior del domicilio, alejado de la mirada pública. A él han estado asignadas históricamente las mujeres, como las encargadas de realizar las tareas domésticas, así como de las labores de cuidado de las hijas, los hijos y de otras personas dependientes. A las mujeres les ha estado vedado el acceso individual al ámbito público, en tanto dicho acceso no estuviera mediado por la presencia de un hombre (marido, sacerdote...). Sin embargo, gracias a la reflexión llevada a cabo por el feminismo y a la labor de las políticas de igualdad, hoy resulta claro que es en realidad al **espacio doméstico**, que tendría lugar dentro del privado, al que las mujeres se han encontrado adscritas. Existe otra vertiente de lo privado, entendida como lugar para el descanso, el ocio y el esparcimiento, de la que los hombres han disfrutado en todas las épocas, y de la que las mujeres, en cambio, han permanecido igualmente excluidas.

Así pues, conviene hacer esta distinción triple, entre lo público, lo privado y lo doméstico, para comprender cuál ha sido la distribución jerárquica y desigualitaria de los espacios sociales.

Esta separación de espacios y funciones asociadas a los mismos genera innumerables consecuencias, siendo el mundo del empleo el que se ve afectado en mayor medida. De ahí que en las propuestas de cambio se haya otorgado especial valor a todo lo que tiene que ver con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En la actualidad se desafía esta distribución de mujeres y hombres, y se reivindica la libertad de acceso y disfrute individual, no basada por tanto en el género, de cualquiera de los espacios descritos.

## **Violencia de género**

La violencia de género es la manifestación más brutal de la discriminación que sufren las mujeres en la sociedad.

En sus múltiples manifestaciones (física, psicológica, sexual, etc.), la violencia siempre es una forma de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza ya sea física, psicológica, sexual, económica, estructural, política, etc. En el ámbito de las relaciones interpersonales, la conducta violenta es sinónimo de abuso de poder, en tanto que el poder es utilizado para ocasionar daño a otra persona. La **violencia de género** es el comportamiento que tiene por efecto perjudicar el desarrollo de una mujer comprometiendo su integridad, física, psicológica o sexual.

Se puede clasificar la violencia en tres categorías relacionadas entre sí:

- **DIRECTA:** es aquella que causa daño y dolor físico o psicológico.
- **ESTRUCTURAL:** Estructuras que generan ausencia de reciprocidad y que legitiman la violencia directa. Cuando nos referimos a la violencia estructural hablamos de las situaciones de desigualdad que fomentan la injusticia social: explotación, represión, marginación, fragmentación, malestar social, pobreza...
- **CULTURAL:** la violencia cultural hace referencia a los supuestos ideológicos y morales que justifican y sostienen todos los tipos de violencia. Por ejemplo, los estereotipos de género, que es lo que se espera de nosotros/as, según seamos hombres o mujeres. O los valores sociales, qué se considera bueno y qué no, etc.

## **EL LENGUAJE: RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA**

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

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

La lengua castellana no es en sí sexista, pero si puede serlo el uso que hacemos de ella. Uno de los principales signos de que hacemos un uso del lenguaje sexista es la ocultación que se hace de las mujeres en su uso y en nuestro idioma existen múltiples recursos para nombrar a hombres y mujeres. La lengua tiene la suficiente riqueza para que esto pueda hacerse adecuadamente. Lo que parece claro es que el lenguaje no es neutral y su uso está lleno de matices y de intenciones.

La evolución del lenguaje es continua y la Real Academia Española se hace eco de ello, incluyendo nuevos términos en el Diccionario de la Lengua Española, que se adecúan al tiempo en el que se vive (como por ejemplo, SIDA, ministra, etc.) Sin embargo, aún hoy en día gran parte de estos/as pensadores/as tienen reacciones en contra de quienes critican el sexismo en el lenguaje y en contra de quienes introducen elementos como "/as" o "@" para introducir la representación de las mujeres en el lenguaje.

De ahí que nazca la iniciativa de utilizar un **uso no sexista del lenguaje**; no sólo para luchar contra las discriminaciones que sufren las mujeres, sino para hacer visible la presencia de las mujeres en el mundo a través del lenguaje. Aunque hasta ahora se ha incluido a las mujeres en la utilización del masculino genérico, en realidad no se encuentran representadas en el mismo.

***Recomendaciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha para un uso no sexista en el lenguaje***

**A.** Evitar el plural masculino como genérico y la palabra hombre/s para referirse a los seres humanos:

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

**B.** Utilización de abstractos, genéricos o metonímicos:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Funcionarios	Funcionariado
Vecinos	Vecindario /Vecindad
Administrador	Administración
Jefes	Jefaturas
Los diputados	El Parlamento

**C.** Anteponer el término persona:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
El solicitante	La persona solicitante

El interesado	La persona interesada
Los enfermos	Las personas enfermas

**D. Alternancia de masculino y femenino /Dobles formas:**

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Usuarios	Usuarías y usuarios
Funcionarios	Funcionarias y funcionarios
Consumidores	Consumidores/as
Licenciados	Licenciadas/os
Los funcionarios	los funcionarios y las funcionarias
El niño/a	El/la Niño/a
Los ciudadanos y ciudadanas	Los ciudadanos y las ciudadanas
Las trabajadoras y los trabajadores seleccionadas/os	Las trabajadoras y los trabajadores seleccionados

A veces pueden eliminarse los artículos:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
A los propietarios y las propietarias	A propietarios y propietarias

**E. Simetría jerárquica en el lenguaje:**

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Señor Pérez y Señorita López	Señor Pérez y Señora López
Señorito Pérez y Señorita López	Señor Pérez y Señora López
Señor Martínez y su esposa	Matrimonio Martínez-Sánchez
Pedro López el propietario y su mujer	Luisa Sánchez y Pedro López, propietaria y propietario (titulares de la propiedad)

María Santos señora de	Señora María Santos
------------------------	---------------------

**F.** Utilizar términos equivalentes para nombrar a mujeres y hombres (Orden de 22 de marzo de 1995, por la que se adecúa la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan, B.O.E. 74/95 de 28 de marzo de 1995):

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
2 plazas de licenciados	2 plazas de licenciados/as
2 plazas de señoras de limpieza	2 plazas de limpiadoras/es

**G.** No citar a las mujeres como una categoría diferente, excepto cuando específicamente nos queramos referir a ellas:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Se convocan subvenciones para niños, mayores, jóvenes y mujeres	Se convocan subvenciones para infancia, mayores, juventud y mujeres

**H.** Uso de pronombres sin marca de género o expresiones despersonalizadas:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
El que hubiera solicitado	Quien hubiera solicitado
Los que hayan	Quienes hayan
El solicitante	Quien solicite
Todos pueden	Cualquiera puede
Los traductores	Traducido por
Los coordinadores han sido	La coordinación ha estado a cargo de

### **I. Fórmulas de tratamiento:**

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Don	Don/Dña.
Señor	Señora/Señor
María Fernández, Jefe de Servicio	María Fernández, Jefa de Servicio

### **J. Evitar el uso de la arroba (@):**

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Desemplead@s	Desempleadas y desempleados

### **K. Prueba de inversión:**

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Se impartirán cursos a funcionarios	Se impartirán cursos a funcionarias

## **GÉNERO Y EMPLEO**

Las mujeres no gozan de las mismas condiciones laborales que los hombres. Esto es especialmente visible al comprobar la existencia de la llamada brecha salarial, que hace que las mujeres cobren desde un 22% a un 40% menos (según la edad) por realizar el mismo trabajo que los hombres<sup>2</sup>. En los distintos sectores de actividad y profesiones los hombres cobran más que las mujeres, bien a través de complementos que sólo cobran los hombres o como consecuencia de que no se reconoce un trabajo de igual valor.

---

<sup>2</sup> Informe 2008 de la Confederación Sindical Internacional (CSI)



Pero la desigualdad en el empleo se puede observar también si se tienen en cuenta las condiciones de mayor vulnerabilidad y precariedad del empleo femenino.

Son las mujeres quienes, con mayor frecuencia, ocupan las posiciones más precarias en el mercado laboral, en trabajos temporales, eventuales, a tiempo parciales o peor remuneradas. Son las mujeres, también, quienes representan las tasas de paro más altas, en primer lugar porque las razones de esta situación son de orden estructural, tienen que ver con la división sexual del trabajo y están en la base misma de la sociedad patriarcal. Estas desigualdades tienen que ver, por una parte, con que la formación que reciben las mujeres tiene también un sesgo de género: baja empleabilidad, puestos de trabajo menos consolidados, de menos categoría, e inferior reconocimiento social y económico. Por otro lado, a esto se agrega el hecho incontestable de la menor contratación de las mujeres en empresas privadas pues se las penaliza por cuestiones que tienen que ver con estereotipos e ideas preconcebidas en torno a rendimiento, costes, capacitación y dedicación.

Debe señalarse la existencia, en el ámbito del empleo, de una doble segregación o discriminación:

1. Se habla de **segregación horizontal** cuando se constata la alta concentración femenina y masculina en determinados sectores de actividad y empleo, provocando que aquellos sectores relacionados con tareas atribuidas como naturales a las mujeres conlleven un menor reconocimiento social y económico: por ejemplo, puede pensarse, respectivamente, en las profesiones relacionadas con el cuidado de las personas dependientes, y en aquellas relacionadas con las ingenierías técnicas.
2. Se habla de **segregación vertical** para explicar la desigual concentración de la presencia de mujeres y hombres en los

puestos de la jerarquía laboral, relegando a las mujeres a puestos de responsabilidades inferiores por razón de su sexo.

En este sentido, se hace referencia a la existencia del **'techo de cristal'**: *aquella barrera invisible pero eficaz que se presenta en el itinerario profesional de las mujeres y que impide la promoción de éstas a altos puestos de decisión y poder.* Su carácter de invisibilidad tiene que ver con el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está edificado sobre la base de construcciones culturales androcéntricas más difíciles de identificar.

Es frecuente excusar la discriminación laboral de las mujeres por su dedicación a las tareas derivadas de la maternidad. En este sentido existe una desprotección y una falta de consideración hacia la maternidad y sus tareas derivadas, pese a que estas suponen un requisito imprescindible para la perpetuación de la especie.

La igualdad de género en el empleo se encuentra muy relacionada con la necesidad de igualdad económica, que debe señalarse como requisito imprescindible para la autonomía de las mujeres. Desde el principio de igualdad de oportunidades se reclama la plena igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, tanto en el acceso al mismo, en todos los puestos de la jerarquía de poder, como en todos sectores y niveles. Se reivindica la igualdad de trato y salarial, de forma que nadie pueda cobrar menos por realizar el mismo trabajo, y se denuncian todas las formas de discriminación, directa e indirecta, que las mujeres sufren.

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Las **políticas de igualdad** *son las estrategias políticas destinadas a lograr un cambio en la sociedad a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres.*

A lo largo de la historia, han sido muchos los intentos y tendencias en el camino de las políticas de igualdad. Las políticas de igualdad parten de la conciencia feminista de que es necesario introducir un cambio en el mundo, de cara a que las sociedades, y en concreto las relaciones entre los géneros, se vuelvan más justas y simétricas.

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

Se pasa, también, de hablar de **igualdad formal o legal** *-afirmación de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, en las Leyes y normativas-* a hablar de **igualdad real** *-realización del principio de igualdad en las vidas de hombres y mujeres-* por lo tanto más ambiciosa.

Las políticas de igualdad han variado también en su enfoque. Pueden distinguirse dos grandes perspectivas:

### **Políticas específicas de igualdad**

Se trata de aquellas políticas *dirigidas a incrementar la presencia y la participación de las mujeres en las áreas en las que estas se encuentran infrarrepresentadas.* Sus destinatarias, por tanto, son fundamentalmente las mujeres.

Las políticas específicas de igualdad representan el primer gran intento político de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, tratan de responder a las necesidades prácticas de las mujeres poniendo en práctica, en muchos casos, las acciones positivas.

Definimos las **acciones positivas** como *"las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales"*<sup>3</sup>. Las acciones positivas han levantado, en ocasiones, una gran polémica, al plantearse la justicia de favorecer a uno de los sexos mediante, por ejemplo, cuotas u otras medidas. Ello se justifica, como se ha explicado, en la desigualdad de las posiciones de partida de los sexos, y en el principio de igualdad de oportunidades, que lleva a compensar dicha desigualdad para conseguir equiparar realmente las oportunidades de hombres y mujeres.

Las políticas específicas de igualdad han tenido efectos reales sobre las vidas de las mujeres. Sin embargo, este enfoque carece de un carácter integral en su búsqueda de soluciones al problema de la desigualdad. Se intenta incrementar la participación de las mujeres en ciertos ámbitos, pero no se cuestionan esos ámbitos en sí mismos. Las políticas específicas de igualdad han resultado insuficientes, por sí solas, para hacerle frente a la situación de desigualdad estructural entre sexos.

### **Mainstreaming de género**

El enfoque del mainstreaming de género nace como un intento de dar respuesta al problema de la desigualdad entre mujeres y hombres desde una óptica integral o estructural.

En castellano el término 'mainstreaming' se ha traducido como '**transversalidad**', haciendo referencia, justamente, a la *necesidad de*

---

<sup>3</sup> Comité para la Igualdad del Consejo de Europa.

*incorporar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, en todas las fases de desarrollo (diseño, ejecución, seguimiento y evaluación) de las medidas, políticas y normativas.*

El mainstreaming de género o transversalidad de género parte de la idea de que la participación igualitaria de hombres y de mujeres en todos los ámbitos de la sociedad (económicos, políticos, etc.) producirá una respuesta más eficaz y adecuada a las necesidades y problemas formulados por mujeres y hombres.

El mainstreaming de género supone un cambio cualitativo en las políticas de igualdad, ya que trata de asegurarse de que todas las actuaciones y medidas que se adopten contribuyan positivamente a lograr la igualdad real entre los sexos. Sus efectos tienen lugar a medio y a largo plazo; sin embargo, se trata de un enfoque mucho más seguro y duradero, ya que pretende operar un cambio estructural de las personas y las sociedades.

En la actualidad, se ha llegado a la defensa de una llamada **estrategia dual**, basada en el desarrollo del mainstreaming de género pero sin olvidar la conveniencia y la importancia de las medidas de acción positiva, capaces de lograr objetivos concretos a más corto plazo. De este modo, ambos enfoques no se conciben ya de manera antagónica, sino como dos dimensiones complementarias de una misma estrategia para la igualdad.

En 2002 se creó el **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** (Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha) y las con él el organismo especializado en las políticas de igualdad regionales. El Instituto como organismo autónomo dependiente de la Consejería de Presidencia, trabaja con el objetivo de alcanzar la igualdad real en todos los ámbitos de la vida.

### **Normativa o documentación complementaria de consulta.**

Estatal:

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

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Autonómica:

Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas.

IV Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.