



UNIVERSIDAD DE MURCIA

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

**Análisis Crítico de las Políticas de
Igualdad: Un Enfoque Territorial**

D^a. Inmaculada Concepción Sánchez Ruiz

2019



UNIVERSIDAD DE MURCIA

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD: UN ENFOQUE TERRITORIAL

DIRECTORES

Dr. Juan José García Escribano

Dra. Manuela Avilés Hernández

AUTORA

D^a. Inmaculada Concepción Sánchez Ruiz

A todas las personas que han confiado en mí, en especial,

a mi madre, mi padre y Pablo.

AGRADECIMIENTOS

Esta Tesis Doctoral no hubiera sido posible sin el apoyo y colaboración de muchas personas a las que quiero expresar mi más sincero agradecimiento.

En primer lugar, a mis directores de Tesis, Juan José García Escribano y Manuela Avilés Hernández. Por su calidez humana, pues más allá de esta investigación y su trabajo académico, siempre ha estado su apoyo, aliento, comprensión y cariño. Ha sido enorme todo lo que me habéis aportado a lo largo de estos años. No he podido ser más afortunada.

A los y las profesionales del ámbito de género e igualdad que han contribuido en la realización de este estudio, por su tiempo, interés y su predisposición. Al equipo de la Concejalía de Igualdad y CAVI de Lorca, porque ahí empezó todo. En particular, a Ana Isabel García García, por lo aprendido y por sus consejos.

A mi madre y a mi padre, Ana Ruiz y Francisco Sánchez, mi apoyo incondicional. Gracias por respetar todas mis decisiones y otorgarme vuestra fortaleza. A mi madre, por los enormes abrazos que tanto me han impulsado. A mi padre, por recordarme siempre que era capaz.

A mis hermanos, Joaquín y Martín, por estar a mi lado.

A mi chica revolucionaria, Laura, por su bonita amistad y comprensión. Este camino si de algo ha servido, ha sido para crecer juntas.

A Daniel, Claudia, Silvia y Martina, vuestras miradas inocentes me han dado la fuerza para continuar. En vuestra sonrisa he encontrado la esperanza de poder construir un mundo mejor.

A todas las mujeres que habitan en mí y a las personas que me han acompañado durante estos años: Nenu, Marta, David, Cristina, Oscar, Anabel, Belén, Trini, Tania, Isa..., mi familia de Domingoland y, mi familia Kronica.

Mi más sincero agradecimiento a mi compañero de vida, Pablo. Por apoyarme, creer en mí incluso en los momentos en los que yo no podía conseguirlo y recordarme que siempre debía ser fuerte. Porque el logro de este trabajo también es tuyo. Bendita locura.

A Trojan, *in memoriam*.

RESUMEN

La presente investigación muestra un análisis de las políticas públicas de igualdad desde un enfoque territorial en la Región de Murcia. En el año 2007 se aprobó a nivel nacional la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. En ese mismo año, en el ámbito de la Región de Murcia se aprobó la *Ley 7/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres y la protección contra la violencia de género*. Ambas leyes, establecen la obligatoriedad a las administraciones públicas de elaborar y ejecutar Planes de Igualdad. La Ley 7/2007, es precisa, en ese sentido, y determina como objetivo prioritario, en su artículo 15, la implantación de Planes de Igualdad en todas las administraciones locales de la Región. Asimismo, señala el plazo de un año para la elaboración y aprobación de los Planes, señalando la necesidad de realizar un seguimiento y evaluación.

La Tesis Doctoral ha perseguido dos objetivos generales: analizar el contenido de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres que se han puesto en marcha por las administraciones públicas locales de la Región de Murcia hasta el año 2017 y estudiar desde un enfoque integral los fundamentos que condicionan la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad, determinando qué elementos y actuaciones pueden favorecer su puesta en marcha.

Teniendo en cuenta el objeto de estudio, se ha recurrido a una metodología cualitativa. En la investigación han participado 40 municipios de la Región de Murcia y se ha podido trabajar con 28 Planes de Igualdad implantados a nivel local desde el año 1992 hasta el 2017. Por otra parte, para la delimitación de las áreas y el contenido de un modelo tipo de Plan de Igualdad, se ha contado con la colaboración de 30 personas expertas en materia de igualdad a nivel nacional. En la realización de las técnicas de grupo nominal han colaborado 26 expertos/as de diversos ámbitos: administración pública, política, docencia, tercer sector y sindicatos. Finalmente, se han realizado 12 entrevistas a personal político, profesionales técnicos del área de igualdad y ciudadanos/as de diferentes ayuntamientos de la Región.

Los resultados han determinado que no existe un desarrollo adecuado de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres a nivel local en la Región de Murcia. Destaca el escaso progreso institucional y se aprecia una carencia respecto a medidas específicas para prevenir las desigualdades de género en todos los ámbitos de la realidad social.

Considerando los elementos que condicionan la implantación y el avance de Planes de Igualdad, se han identificado tres aspectos principales: los políticos, los sociales-culturales y los económicos.

Las conclusiones de la investigación revelan que, a pesar de la estructura legislativa de igualdad aplicada en los territorios de la Región de Murcia, aún son necesarios determinados elementos para el desarrollo de una política de igualdad eficaz y coherente. La legislación de igualdad actual es insuficiente para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, ya que marca las medidas necesarias, pero no garantiza su puesta en práctica. Aunque se han impulsado e institucionalizado las políticas de igualdad en la Región de Murcia desde el año 2007, el paso del tiempo ha ido diluyendo el compromiso y se han paralizado gran parte de las actuaciones del gobierno regional y de las administraciones locales.

Esta Tesis Doctoral supone un punto de partida hacia un nuevo enfoque de las políticas de igualdad en la Región de Murcia, orientada a la promoción y consecución de la igualdad real y a la eliminación de desigualdades sociales por razón de género.

ABSTRACT

The present investigation shows an analysis of equality public policies from a territory-based approach in the Region of Murcia. The Organic *Law 3/2007 for effective equality between women and men* was passed in 2007. That same year, the *Law 7/2007 on equality between women and men and protection against gender violence* was passed nationwide. Both laws state that public administrations must develop and implement equality plans. The Law 7/2007 is accurate and in its article 15 is said that the main objective is the implementation of Equality Plans in each local government authority in Murcia. In the same way, the law establishes that there is a one-year period to elaborate and pass those plans, stressing the necessity to monitor and evaluate them.

This Doctoral Thesis has persuaded two basic objectives. On the one hand, it analyses the content of Equality Plans between women and men which were implemented by local government authority in the Region of Murcia until 2017. On the other hand, it studies the fundamental pieces that condition the Equality Plans

implementation and development. In addition, it establishes what elements and actions may favour their implementation.

Taking into account the subject of study, a qualitative methodology has been used. In this research, 40 towns from the Region of Murcia have taken part in and it was possible working with 28 Equality Plans which were implemented locally from 1992 to 2017. Furthermore, 30 people expertise in this equality area nationally have collaborated to define clearly the areas and content of an equality plan type-model. During the development of these nominal group techniques, 26 experts have collaborated. They belong to different areas: public administration, policy, teaching, third sector and trade unions. Finally, 12 interviews were made to politicians, professionals in equality area and citizens from different towns in Murcia.

The results showed that there isn't a proper development associated with Equality Plans between women and men locally in the Region of Murcia. It is important the weak institutional progress. In addition, a lack of specific measures to prevent gender inequality in all areas of social life can be appreciated. Taking into account the elements that determine the implementation and the advance in Equality Plans, three main general points have been identified: political, socio-cultural and economic.

The findings revealed that in spite of an equality legislative structure applied in the Region of Murcia, some elements to develop an effective and coherent equality policy are still needed. The equality legislation is inadequate to achieve the real equality between women and men because it indicates the necessary measures, but it doesn't ensure its implementation. Although equality policies have been enhanced and institutionalized in the Region of Murcia since 2007, the commitment has been diluted over the years and a great part of the regional government and local administration's actions have permanently stopped.

This Doctoral Thesis is a starting point to a new approach related with Equality Plans in the Region of Murcia to achieve and promote a real equality and to eliminate social inequalities due to gender.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	21
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	29
I.1. PROCESO DE CONFIGURACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE GÉNERO E IGUALDAD	31
I. 1.1. CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO	35
1.1.1 Sistema patriarcal	35
1.1.2 Diferencias sexuales - diferencias de género	37
1.1.3 Desigualdades de género	45
1.1.4 Roles y estereotipos	47
1.1.5 Androcentrismo	51
1.1.6 Comunicación sexista.....	53
1.1.6.1 Uso del lenguaje sexista	54
I. 1. 2. MOVIMIENTO FEMINISTA	59
1.2.1 Movimiento feminista en España.....	63
I. 1. 3. IGUALDAD	70
1.3.1 Igualdad formal y real	72
1.3.2 Acciones positivas.....	76
1.3.3 Mainstreaming de género – transversalidad.....	80
1.3.4 Impacto de género	84
1.3.5 Interseccionalidad	86
I.2. POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL.....	94
I. 2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL	94
2.1.1 La Organización de las Naciones Unidas	94
2.1.2 Las Conferencias Mundiales de las Naciones Unidas.....	95
2.1.3 Evaluaciones de la Plataforma de Acción de Beijing	99
I. 2.2. ÁMBITO EUROPEO	100
2.2.1 El Consejo Europa y la Carta Social Europea	100
2.2.2 Políticas de Igualdad en la Unión Europea	105
I. 2.3. ÁMBITO NACIONAL: ESPAÑA	112
2.3.1 El Principio de Igualdad en la Constitución de 1978	113
2.3.2 Políticas para la Igualdad en España.....	115

I. 2.4. ÁMBITO AUTONÓMICO: REGIÓN DE MURCIA.....	123
I.3. PLANES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	133
I. 3.1. PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO NACIONAL.....	133
I. 3.2. PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA REGIÓN DE MURCIA.....	140
I. 3.3. PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL	143
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	147
II.1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	149
II.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	151
II.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	153
II.4. PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN	157
2.4.1 Solicitud de los Planes de Igualdad municipales	158
2.4.2 Recogida de los Planes de Igualdad municipales.....	158
2.4.3 Revisión del contenido de los Planes de Igualdad municipales	164
2.4.4 Indicador Sintético de Valoración de los Planes de Igualdad (ISPI)	165
2.4.5 Técnica de Grupo Nominal (TGN)	169
2.4.6 Entrevistas en profundidad a informantes clave	180
II.5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	185
CAPÍTULO III: RESULTADOS	189
III.1. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD A NIVEL LOCAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.....	191
III.1.1. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES TRANSVERSALES, ÁREAS E INDICADORES ESPECIFICOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD	191
III.1.2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD MUNICIPALES DE LA REGIÓN DE MURCIA.....	204
1.2.1 Indicadores transversales a los Planes de Igualdad locales de la Región de Murcia	204
1.2.2 Áreas temáticas e indicadores específicos al área en los Planes de Igualdad ...	214
III.1.3. EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA	227
1.3.1 Grado de importancia de los indicadores transversales y específicos en los Planes de Igualdad.....	227

1.3.2 Evaluación de los Planes de Igualdad a través del ISPI.....	230
III.2. ELEMENTOS QUE PUEDEN CONDICIONAR LA IMPLANTACIÓN Y EL DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD A NIVEL LOCAL EN LA REGIÓN DE MURCIA	241
III.2.1. ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS DE GRUPO NOMINAL.....	241
2.1.1 Grupo Nominal 1: Personal Técnico de la Administración, Tercer Sector y Sindicatos	241
2.1.2 Grupo Nominal 2: Personal Docente Universitario	247
2.1.3 Grupo Nominal 3: Personal Técnico de la Administración y Tercer Sector.....	251
2.1.4 Grupo Nominal 4: Personal Político de la Región de Murcia.....	255
2.1.5 Conclusiones sobre factores limitadores en la implantación de Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia.....	260
2.1.6 Recomendaciones sobre la implantación de Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia	263
III.2.2. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE A TRAVÉS DEL ATLAS TI 8.2.....	267
2.2.1 Líneas de actuación en materia de igualdad.....	269
2.2.2 Principales dificultades en materia de igualdad.....	279
2.2.3 Elementos que pueden influir en las actuaciones de igualdad	285
2.2.4 Mejoras en el área de igualdad.....	302
2.2.5 Opinión sobre los Planes de Igualdad	308
2.2.6. Conclusiones de las actuaciones que se realizan en materia de igualdad en los municipios de la Región de Murcia.....	313
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	317
BIBLIOGRAFIA.....	339
Referencias bibliográficas.....	341
Referencias legislativas	355
Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia.....	361
ANEXOS.....	363

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1	Planes y Programas de Igualdad establecidos por Comunidades y Ciudades Autónomas.....	140
- Tabla 2	Importancia relativa de los indicadores transversales (Ponderación s/10)	166
- Tabla 3	Importancia relativa de los indicadores específicos al área (Ponderación s/10)	167
- Tabla 4	Indicadores transversales de un Plan de Igualdad tipo	192
- Tabla 5	Áreas temáticas e indicadores específicos al área de un Plan de Igualdad tipo	197
- Tabla 6	Ponderación de los indicadores transversales y específicos en los Planes de Igualdad	227
- Tabla 7	Valoración, mediante la aplicación del ISPI, de los Planes de Igualdad municipales de la Región de Murcia	238
- Tabla 8	Ordenación de las valoraciones de los Planes de Igualdad implantados en los municipios de la Región de Murcia.....	240
- Tabla 9	Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en la TGN 1 de Personal Técnico.....	244
- Tabla 10	Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en la TGN 2 de Personal Docente Universitario	249
- Tabla 11	Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en la TGN 3 de Personal Técnico de la Administración y Tercer sector	253
- Tabla 12	Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en la TGN 4 de Personal Político	257

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1	Leyes contra la Violencia de Género establecidas por Comunidades Autónomas..	119
- Figura 2	Leyes para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establecidas por Comunidades Autónomas	123
- Figura 3	Proceso metodológico empleado en la investigación	157
- Figura 4	Respuestas de los Ayuntamientos de la Región de Murcia a la petición de los Planes de Igualdad	162
- Figura 5	Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia	163
- Figura 6	Relación de Planes de Igualdad analizados a través del ISPI.....	169
- Figura 7	Priorización de ideas en la TGN	172
- Figura 8	Agrupación de significados en la TGN	173
- Figura 9	Ponderación de escenarios en la TGN	174
- Figura 10	Plan de propuestas y soluciones	175
- Figura 11	Procedimiento de una Técnica de Grupo Nominal.....	176
- Figura 12	Representación gráfica de la triangulación cualitativa	185
- Figura 13	Número de municipios que contemplan en sus Planes de Igualdad cada uno de los indicadores transversales.....	213
- Figura 14	Número de municipios que contemplan en sus Planes de Igualdad cada una de las áreas temáticas.....	224
- Figura 15	Número de municipios que contemplan en sus Planes de Igualdad cada uno de los indicadores específicos al área	225
- Figura 16	Perfil del Personal Técnico TGN 1	243
- Figura 17	Perfil Docentes Universitarios TGN 2.....	248

- Figura 18	Perfil Personal Técnico de la Administración y Tercer Sector TGN 3	252
- Figura 19	Perfil Personal Político TGN 4	256
- Figura 20	Perfil de las personas entrevistadas	267
- Figura 21	Nube de palabras.....	269
- Figura 22	Líneas de actuación en materia de igualdad	279
- Figura 23	Principales dificultades en el área de igualdad	285
- Figura 24	Aspectos políticos e institucionales	288
- Figura 25	Aspectos socioculturales.....	291
- Figura 26	Aspectos económicos.....	294
- Figura 27	Aspectos ideológicos	297
- Figura 28	Aspectos técnicos y formativos	300
- Figura 29	Aspectos personales.....	302
- Figura 30	Mejoras en el área de igualdad	307
- Figura 31	Opinión sobre el Plan de Igualdad	308
- Figura 32	Contenido de un Plan de Igualdad Local entre mujeres y hombres modelo.....	333

ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado.

BORM: Boletín Oficial de la Región de Murcia.

CEE: Comunidad Económica Europea.

CARM: Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

CAVI: Centro de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de la Violencia de Género.

CCOO: Comisiones Obreras.

CDEG: Comité Director para la Igualdad entre mujeres y hombres.

CE: Comunidad Europea.

DOCE: Diario Oficial de la Comunidad Europea.

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

ISPI: Indicador Sintético de Valoración de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres.

LGTB: Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales.

LGTBi: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PIOM: Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres.

PP: Partido Popular.

PSOE: Partido Socialista Obrero Español.

RAE: Real Academia Española.

TGN: Técnica de Grupo Nominal.

UE: Unión Europea.

UGT: Unión General de Trabajadores.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

INTRODUCCIÓN

La discriminación y la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido, y sigue siendo, una de las mayores problemáticas sociales que estructuran nuestra vida en comunidad. Partiendo de este hecho social, surge esta propuesta de investigación, con la intención final de generar conocimiento científico sobre la igualdad, o mejor dicho, desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que permita la mejora en la calidad de vida de éstas últimas y contribuya a eliminar las estructuras que reproducen las desigualdades sociales de género.

Las políticas de igualdad de género en España no son relativamente recientes, pero en los últimos años se ha producido un nuevo momento histórico en la lucha de los derechos de las mujeres marcado por la *Cuarta Ola Feminista*.

Los principales propulsores de las políticas de igualdad de género en España son los organismos de igualdad creados por el gobierno central, como el Instituto de la Mujer, y sus equivalentes a nivel autonómico o municipal, como las Direcciones Generales de Mujer, Institutos Autonómicos de la Mujer, Concejalías de la Mujer, Observatorios de Igualdad, Unidades de Igualdad o semejantes.

A partir de la década de los años noventa, los Planes de Igualdad se convierten en el instrumento principal mediante el cual se articulan las políticas de igualdad de género en España.

La presente investigación desarrolla un estudio de las políticas públicas de igualdad desde una perspectiva territorial concreta: la Región de Murcia. Específicamente, realiza un análisis sobre la implantación y desarrollo de Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a nivel local.

El estudio está basado en la legislación nacional, regional y local de igualdad. En concreto, en La Ley 7/2007, 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, que favorece la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades en la Región. Concretamente, el artículo 15 (Planes municipales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres), señala como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad de Oportunidades, con carácter integral en todas las administraciones locales. Asimismo, la disposición adicional (Aprobación de Planes Municipales de Igualdad)

especifica el plazo de un año, desde la entrada en vigor de la Ley, para que las entidades locales elaboren y aprueben sus Planes de Igualdad.

La tesis contempla dos objetivos generales: el primero pretende analizar el contenido de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres que se han implementado en la administración pública local de la Región de Murcia hasta el año 2017. Para ello, se han solicitado, recogido y revisado los Planes de Igualdad de los Ayuntamientos de la Región. Asimismo, se han identificado las áreas de actuación, así como los indicadores transversales y específicos más significativos de estos planes. Posteriormente, y a través de la ayuda de profesionales expertos/as en la materia, se ha determinado el grado de importancia de cada uno de los indicadores para, a continuación, diseñar un Índice Sintético de Planes de Igualdad que ha permitido valorar la calidad de cada plan.

El segundo objetivo estudia, desde un enfoque holístico que incluye a profesionales, personal político y ciudadanía, los elementos que condicionan la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad a nivel local. Este análisis permite conocer las fortalezas, las oportunidades, los obstáculos y las dificultades percibidas por los distintos actores. También, facilita el determinar qué elementos y qué actuaciones pueden favorecer la puesta en marcha de Planes de Igualdad a nivel local en la Región de Murcia.

Este estudio pretende ofrecer un análisis territorial concreto de la situación actual de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres a nivel local en la Región de Murcia.

El trabajo está estructurado, con el fin de conseguir con mayor facilidad los objetivos de investigación, en torno a cuatro capítulos. La primera parte está dedicada a la presentación del trabajo de investigación realizado durante estos años y a la concreción de las cuestiones y objetivos de investigación.

El primer capítulo aborda el marco teórico y bibliográfico referencial que va a sustentar la investigación; concretamente, se dedica a la revisión de estudios y publicaciones previas que muestran la configuración de las políticas de género e igualdad. Dentro del proceso destaca el movimiento feminista desde la teoría crítica, que da lugar a estudios de género. También, alude a otros aspectos como las acciones positivas, la transversalidad, el impacto de género o la interseccionalidad. De igual

modo, trata las medidas legislativas de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres, y el proceso de desarrollo e implantación de los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en España a nivel nacional, regional y local.

El segundo capítulo, está dedicado a la descripción de la metodología del estudio. Comienza con el planteamiento de la investigación y muestra algunas cuestiones con especial interés en las administraciones locales que componen la Región de Murcia. Posteriormente, se concretan los objetivos que se pretenden alcanzar con esta investigación. Teniendo en cuenta el fenómeno estudiado, se recurre a una metodología cualitativa, utilizando como principales técnicas de recogida de información las técnicas de grupo nominal y las entrevistas en profundidad, con la intención no sólo de conocer los hechos sociales, sino los discursos de los diferentes agentes que constituyen la realidad social.

De igual modo, en este capítulo se define el proceso metodológico de investigación desarrollado, que se inicia con la solicitud a los 45 Ayuntamientos de la Región de Murcia de los Planes de Igualdad u otras actuaciones en relación con las políticas de igualdad que hubieren implementado. A continuación, se ha sistematizado y revisado el contenido de la información recibida de los Ayuntamientos que han contestado. Después, se realiza la construcción de un Índice Sintético de valoración de los Planes de Igualdad que permite estudiar el contenido de los mismos y su grado de aproximación a un modelo ideal. Para completar el proceso, se realizan técnicas de grupo nominal y entrevistas en profundidad a informantes clave.

El tercer capítulo muestra los resultados más significativos que se han obtenido en cada una de las fases y el análisis de los mismos. Estos resultados muestran que actualmente la puesta en marcha de Planes de Igualdad a nivel local en la Región de Murcia se está llevando a cabo en cinco municipios. De igual modo, teniendo en cuenta el contenido de los Planes de Igualdad, se ha podido identificar 20 indicadores transversales, 9 áreas temáticas y 17 indicadores específicos al área, que según la literatura revisada deberían ser parte de un modelo ideal de Plan de Igualdad. Posteriormente, considerando los elementos que pueden condicionar la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad a nivel local en la Región se han identificado tres

aspectos principales: los aspectos políticos, seguidos de los sociales-culturales, y los económicos.

En el capítulo cuarto se abordan las conclusiones del estudio, que pretenden dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Finalmente, se presentan doce anexos que completan la Tesis. El primero recoge la solicitud de los Planes de Igualdad instada a los 45 Ayuntamientos de la Región de Murcia. En el segundo anexo se muestra la herramienta de registro utilizada para la revisión del contenido de los Planes de Igualdad. El tercer anexo expone el Índice Sintético de valoración de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (ISPI). En el cuarto anexo, se muestra el cuestionario de valoración de indicadores para profesionales expertos/as en igualdad, realizado a través de la plataforma digital de encuestas de la Universidad de Murcia. Seguidamente, el anexo cinco muestra la relación de personas expertas que han colaborado en el ISPI. El anexo seis recoge el guion de entrevista realiza a los informantes clave. El anexo siete, la relación de personas entrevistadas o informantes clave. El ocho, expone las áreas temáticas que contienen los Planes de Igualdad analizados de la Región de Murcia, y los anexos posteriores (IX, X, XI, XII) muestran gráficamente los aspectos limitadores de la implantación de los Planes de Igualdad en las cuatro técnicas de grupo nominal realizadas a Personal Técnico, Personal Docente, Personal Técnico de la Administración y el Tercer Sector y Personal Político.

Este trabajo puede suponer una línea de investigación de alto interés, debido a la situación administrativa en la que se encuentra las políticas de igualdad a nivel local en la Región de Murcia. Son prácticamente inexistentes las investigaciones en la Región de Murcia que tienen como objetivo de estudio las políticas públicas de igualdad y, más aún, a nivel municipal.

El estudio ha pretendido aportar una visión territorial actualizada de la coyuntura regional respecto de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Región de Murcia y contribuir, mediante resultados cualitativos que permiten obtener un conocimiento actualizado y real de la situación, a incentivar la puesta en

marcha de Planes de Igualdad a nivel local en la Región, como medida para abordar la desigualdad de género de una forma integral y transversal.

Por otra parte, y desde un punto de vista práctico, la presente investigación ha pretendido aportar pautas y modelos que puedan ser seguidos para orientar el diseño y desarrollo de rigurosos y eficaces Planes de Igualdad.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

I.1. PROCESO DE CONFIGURACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE GÉNERO E IGUALDAD

“Sólo después de que las mujeres empiezan a sentirse en esta tierra como en su casa, se ve aparecer una Rosa Luxemburgo, una Madame Curie. Ellas demuestran deslumbrantemente que no es la inferioridad de las mujeres lo que ha determinado su insignificancia”

Simone de Beauvoir (2005, p. 214)

La transición de un sistema político dictatorial a un sistema político democrático y de libertades en 1975, supuso para la historia de España un cambio radical. La ruptura política estuvo acompañada de otras como la religiosa y la cultural, afectando a toda la estructura social y a la propia cultura.

A partir de los años 70, con el fin del régimen absolutamente patriarcal que había condicionado la vida de las mujeres españolas durante más de cuarenta años, comenzó a introducirse la perspectiva y el análisis de género desde las distintas corrientes y movimientos feministas que habían estado invisibilizados y en la máxima clandestinidad (Montero, 2006; Mora, 2013). Se inició entonces un proceso de desnaturalización de las desigualdades sociales por razón de género, y la visibilización y denuncia de las distintas situaciones de marginación a las que estaban sometidas las mujeres; se establecía así una nueva forma de ver la realidad.

Los principales factores limitadores de las libertades y las capacidades humanas estaban apoyados en un sistema simbólico de valores y normas sociales que fomentaban la segregación sexual, privilegiando a los hombres y discriminando a las mujeres. De este modo, los roles y estereotipos de género operaban, y siguen haciéndolo, reduciendo las posibilidades de ser y actuar en el mundo, al limitar y condicionar tanto las expectativas sociales, como las habilidades psicológicas y afectivas, en base a la asignación sexual ligada a la simbolización cultural de la genitalidad (Bacete, 2008).

Las sociedades derivadas de una construcción sexista y desigual de las personas generan problemas específicos, con consecuencias diferenciadas para las mujeres y los

hombres. Los obstáculos que enfrentan las mujeres en busca de su autonomía en contextos sociales diferentes se transforman en prejuicios y estereotipos a soportar en sus vidas privadas y públicas, por los que son invisibilizadas y desempoderadas, mediante formas sutiles y groseras. Por el contrario, las sociedades basadas en la equidad de género implican tomas de decisiones precedentes en los sectores públicos y privados, centradas en relaciones de poder de ambos sexos.

Como señala María Pazos (2011), la persistencia de la desigualdad entre hombres y mujeres tiene mucho que ver con las políticas públicas, ya que reflejan y potencian unas determinadas estructuras sociales, así como las normas y los valores que las fundamentan. Las políticas no son neutrales, sino que producen y reproducen inequidades sociales. Por tanto, los asuntos que afectan a las mujeres siempre han sido tratados con una excepcionalidad, sesgando los análisis en torno a los fenómenos demográficos, el mercado laboral, la economía sumergida o la propia desigualdad social, entre otras.

En este marco de emergencia de las cuestiones de género, en España se crea en 1983 el Instituto de la Mujer, suponiendo así el punto de partida de las Políticas Públicas de Igualdad en nuestro país (Lombardo, 2004; Astelarra, 2005). En ese momento, comienza a considerarse evidente que, para eliminar la discriminación de las mujeres, es necesario cambiar la organización social, lo que suponía generar políticas públicas de mayor envergadura y con objetivos más amplios que la exclusiva búsqueda de la igualdad legal de oportunidades entre hombres y mujeres.

Si reflexionamos sobre el significado y la función de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y su aplicación, no podemos olvidar que las mujeres en España tienen derecho a voto desde hace tan solo setenta y cinco años. Es cierto, que los avances han sido y son importantes, pero aún queda un largo camino por recorrer con el objetivo de obtener igualdad no sólo a nivel formal, sino real.

Tal y como fundamenta Blázquez (2009):

...en la consolidación de los derechos de las mujeres, en su concreción y en su identificación como derechos humanos, no se puede dar un paso hacia atrás. Cualquier mínimo resquicio que esté abierto, puede posibilitar un espacio para

justificar recortes en los derechos que tantos años han tardado las mujeres en alcanzar y que tantos silencios han escondido. Los cambios que han posibilitado que hoy se pueda dialogar y exponer qué quieren las mujeres, qué anhelan, a qué aspiran, son el resultado de las reivindicaciones de otras muchas mujeres que las antecedieron. (p. 41)

Es cierto que la división entre los sexos recorre toda la historia, pero en la actualidad adquiere un carácter significativo en la propia construcción del sujeto político. Adán (2008) plantea dos posturas fundamentales: por un lado, la que acentúa el carácter corporal y biológico de las mujeres, negándoles el derecho de ciudadanía; por otro lado, la representada por quienes problematizan la diferencia de los sexos y se cuestionan la jerarquización que implica, apoyándose en el papel de la educación y las costumbres en la formación de las mujeres. Siguiendo esta segunda línea argumental, en los inicios del feminismo ilustrado, bien como movimiento político, bien como discurso filosófico crítico de la cultura, existe una voluntad clara por revisar qué es social y qué es natural en la configuración de lo masculino y lo femenino, y las relaciones que se establecen entre estos términos.

La naturalización de las mujeres ha marcado la mayor parte de los discursos y prácticas de la vida, que consolidaron su poder normativo durante el siglo XIX. Existe una voluntad por revisar qué es social y qué es natural en la configuración de lo femenino y de lo masculino, y qué relaciones se establecen entre estos términos. Ésta es una de las premisas que afirmaba Simone de Beauvoir, al dedicar parte de sus reflexiones a la propia existencia de las mujeres, planteando una reflexión en torno a qué es biológico y qué es cultural, en la situación de inferioridad que padecían las mujeres (López, 1998).

Veinte años después de lo que supuso la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 en Beijing, parece que la necesidad de lograr la igualdad de género es más firme. Los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas (de aquí en adelante, ONU) adoptan la declaración política de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en la que se comprometen, con el objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), al esfuerzo por lograr la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para 2030.

En la comisión estadística de la ONU, se han incluido nueve indicadores de violencia de género y cincuenta y dos indicadores de género. El empoderamiento de las mujeres y las niñas es uno de los objetivos más perseguidos; ante ello, la pregunta sería, en qué medida este acuerdo se transformará en avances tangibles desde las organizaciones de base y las políticas públicas, para superar la brecha existente entre la utopía y la realidad de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La finalidad que perseguimos con la presente investigación es profundizar en una de las herramientas más significativas de las que dispone la sociedad para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres efectiva y real. Nos referimos a los Planes de Igualdad de Oportunidades establecidos desde el sector público.

En este contexto, para el gobierno de cualquier territorio y nivel (nacional, autonómico, local; etc.) debería ser una prioridad impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. No sólo por razones de justicia y derechos fundamentales, sino porque es un elemento imprescindible de desarrollo económico y cohesión social, basado en un crecimiento más inteligente, sostenible e integrador, conforme a los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

Situamos nuestro análisis en la época democrática en los años 80, coincidiendo, a nivel mundial, con la I Conferencia Mundial de la Mujer en 1975 y, a nivel nacional, con la llegada al gobierno del PSOE y el comienzo de lo que se conoció como feminismo institucional, cuyo primer elemento de referencia fue la creación del Instituto de la Mujer. Posteriormente, se exponen los logros alcanzados a nivel internacional, nacional, autonómico y local. Sin olvidar, por supuesto, la referencia europea como marco normativo superior del ordenamiento jurídico español en cuestiones relacionadas con la igualdad.

I. 1.1 CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

El concepto de género es un tema de actualidad desde hace tiempo. En la IV Conferencia de Beijing en 1995 sufrió una transformación fundamental: la modificación de la categoría de *mujer* se trasladó al concepto de *género* y las múltiples conferencias mundiales comenzaron a discutir esta cuestión, y elaboraron recomendaciones específicas.

La condición diferencial de mujer y hombre ha sido incorporada a los índices con los cuales se mide el desarrollo humano. Los gobiernos y los partidos políticos han ido integrando el tema en sus agendas políticas, manifestando la importancia de la participación de la mujer en la vida/esfera pública y profesional. A pesar de que se han logrado avances, las mujeres continúan encontrándose ante situaciones de desigualdad respecto a los hombres, lo que conlleva a que aún no se establezca una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

La igualdad de género tiene como fin la eliminación de todas las desigualdades entre mujeres y hombres por razón de sexo. Los poderes públicos, frecuentemente desde los medios de comunicación, transmiten que este es un reto ya asumido desde sus funciones, para el que se han dotado de diferentes instrumentos y acciones. Sin embargo, se considera necesario profundizar en esta cuestión y saber realmente hasta dónde alcanza este problema social, así como los avances y logros conseguidos.

Son diversos los conceptos en los que se basa el sistema del género para facilitar el análisis de la realidad en torno a las desigualdades entre hombres y mujeres. Por ello, en este capítulo se va a desarrollar un recorrido por cuestiones clave, incidiendo especialmente en los conceptos fundamentales sobre igualdad de género.

1.1.1 Sistema Patriarcal

El patriarcado es un sistema de organización social que establece claras y jerarquizadas diferencias entre los papeles sociales de los hombres y de las mujeres.

Otorga privilegios por el sólo hecho de haber nacido hombres; las mujeres tienen que aceptar situaciones de subordinación, tanto en la esfera privada, como en la pública.

Puelo (2005, p. 39) señala que “la antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones”.

En todas las sociedades se han desarrollado un conjunto de prácticas materiales y culturales que han estado favoreciendo el acceso a los órganos de toma de decisión a una parte de la población: los hombres. Estos, a su vez, para mantener el poder y tener una posición privilegiada respecto al acceso a los recursos, mantienen y desarrollan dichas prácticas. A medida que existe un mayor desarrollo económico y social, el patriarcado se mantiene a través de formas más sutiles. Por lo tanto, en las sociedades patriarcales no se fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino que se establece una relación basada en la dominación y la desigualdad.

Como señala Amorós (2005) el patriarcado no es una esencia, sino un sistema metaestable de dominación ejercido por los individuos que, al mismo tiempo, son troquelados por él. Todos formamos parte del sistema y estamos forjados por él, pero eso no nos exime de la responsabilidad de intentar distanciarnos críticamente de sus estructuras, y de actuar ética y políticamente contra sus bases y sus efectos. Que el patriarcado sea metaestable significa que sus formas se van adaptando a los distintos tipos históricos de organización económica y social, preservándose en mayor o menor medida.

Reflexionando sobre el patriarcado y los obstáculos que pone al reconocimiento a una mujer, Valcárcel (1997) subraya justamente que el acceso a la igualdad pasa tanto por la democracia paritaria y el empleo femenino, como por el reconocimiento de la individualidad y del mérito en las mujeres; un buen comienzo es la práctica de la solidaridad entre las mismas mujeres. Por lo tanto, las sociedades patriarcales no fomentan la igualdad entre los dos miembros de la pareja y establecen una relación basada en la dominación.

El sistema ideológico y de legitimación de la desigualdad, que considera a los hombres superiores a las mujeres, es denominado como *machismo*. Interrelacionado con el sistema patriarcal, difunde y proyecta la idea de que las mujeres tienen menos cualidades para las cuestiones importantes como la gestión política, económica, el liderazgo y, en general, la gestión de las cuestiones públicas que afectan a toda la sociedad. Por eso, se ha censurado tradicionalmente a todas las mujeres que querían realizar otras actividades, por ejemplo, con intereses profesionales, políticos o sociales.

Datos extraídos en el año 2017 del Barómetro de Género del Proyecto Scopio, elaborado por el Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, tras encuestar a 1.247 jóvenes de 15 a 29 años, señalan que el 27,4% de los jóvenes entre 15 y 29 años creen que la violencia es una conducta normal en el seno de una pareja, y el 31,5% cree que es un problema que aumenta progresivamente por culpa de la población inmigrante.

Así, más de la mitad de las personas encuestadas considera peores las oportunidades de las mujeres en el momento de encontrar un trabajo (62,4%); también destaca el alto porcentaje de personas que entiende que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para conciliar la vida laboral y familiar (57,4%), para el acceso a puestos de responsabilidad en la vida política (61,9%) o simplemente para obtener un sueldo (59,3%).

Lo complejo es analizar en la actualidad qué queda del machismo más tradicional. Sus manifestaciones actuales son mucho más sutiles que antaño, es más, la sociedad actual no aceptaría situaciones no tan lejanas en España, como que las mujeres no tuvieran derecho a voto y a ejercer ciertas profesiones, no tan lejanas en España. A pesar de ello, continúan aumentando, casi a diario, las cifras de la violencia de género en nuestra sociedad.

1.1.2 Diferencias Sexuales - Diferencias de Género

Generalmente, los conceptos sexo y género ocasionan confusión, pero es de suma importancia conocer sus diferencias. El término *sexo*, hace referencia a las características biológicas, anatómicas y fisiológicas que presentan las personas, ya sean

mujeres u hombres. El término género, por su parte, alude a la construcción cultural que se hace de una persona a partir de las diferencias biológicas. Por lo tanto, el sexo se refiere a las características biológicas diferenciales que existen entre mujeres y hombres, y el género es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales, construidas por cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.

En palabras de Giddens (1991):

Tenemos que hacer una distinción fundamental entre sexo y género. Mientras que el sexo se refiere a las diferencias físicas del cuerpo, el género alude a las diferencias psicológicas, sociales y culturales entre los hombres y las mujeres. La distinción entre sexo y género es fundamental ya que muchas diferencias entre hombres y mujeres no son biológicas en origen. (p. 191)

Asimismo, Butler (2007) no intenta negar el sexo; el sexo como tal existe, pero no en correspondencia con un cuerpo material.

El sistema sexo-género está siendo, desde hace años, cuestionado por teóricas feministas y por grupos LGTB (lesbianas, gays, transexuales, y bisexuales), por ser una división dicotómica, binaria y por plantear que no recoge el conjunto de discriminaciones que se producen por razón de sexo o de género, ya que el cuerpo entero es construido socialmente.

Desde los movimientos feministas, se acuña el concepto de *género* para analizar y explicar las relaciones de poder y subordinación entre los sexos, considerando que las diferencias entre mujeres y hombres se basan en concepciones biologicistas, es decir, en diferencias biológicas.

Existen en la sociedad ideas que determinan lo que se espera de una mujer y un hombre por el mero hecho de serlo, y por las relaciones que establecen con el entorno. Una de las situaciones que sirven para ejemplificar el sistema del género y el sexo sería cuando se afirma que, “las mujeres son más débiles” o “los hombres son más fuertes”, creando una atribución social de determinadas cualidades a un grupo social, vinculado con una característica biológica.

Se puede caer en el error de que este tipo de atribuciones en la actualidad no se producen; sin embargo, como ejemplo, es posible señalar el comentario en el Parlamento Europeo en el año 2017 del eurodiputado polaco Janusz Korwin-Mikke, en el que defendió la brecha salarial entre hombres y mujeres, justificada, según él, por la "inferioridad" femenina, manifestando: “las mujeres deben ganar menos que los hombres porque son más débiles, más pequeñas, menos inteligentes” (Sánchez, 2017).

El sistema sexo-género demuestra cómo las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres históricamente se han interpretado de forma desigual, siendo las mujeres siempre las más desfavorecidas. Este sistema identifica lo natural y lo socialmente construido y, además, establece que el sexo no es en sí mismo la causa de la desigualdad de las mujeres, sino su posición de género socialmente construida.

Gayle Rubin define por primera vez en 1975 el sistema sexo-género como: “El sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas” (Rubin, 1975, p. 60).

El sistema de valores androcéntrico genera un desequilibrio en el orden social, en el que la mitad de la población es relegada a la condición de débil y dependiente, mientras que, la otra mitad, da respuesta de fortalezas y autonomía, limitando así a las personas en sus oportunidades, desarrollo y participación. Este modelo de la sociedad se ha ido perpetuando a través de procesos de socialización, en los que las personas han construido sus identidades en base a un sistema de valores y creencias, asimilando e interiorizando los elementos culturales y sociales de la comunidad a la que pertenecen.

Es un modelo de organización social patriarcal, que se ha mantenido a lo largo de la historia en las sociedades, tomando diferentes expresiones y manifestaciones en función del momento histórico y cultural. Está caracterizada por una relación de poder desigual entre ambos sexos, estereotipos y roles de género, con desigual consideración social al estar asociada a la categoría de género y sexo.

En este campo social es relevante la Teoría de Género que explica las causas y consecuencias de la existencia y permanencia de las desigualdades entre mujeres y hombres en las sociedades. Los cambios sociales, los logros conseguidos y los nuevos

retos han marcado la evolución de diferentes teorías. En el caso de la igualdad de género, existen numerosas razones que hacen necesaria la elaboración de explicaciones, teorías y estadísticas. La razón principal se mantiene en los orígenes de la desigualdad y en el arraigo al modelo social de creencias y valores que lo sustentan, por lo que no solo hay que comprender y explicar la desigualdad, sino que, además, hay que poner de manifiesto lo que está silenciado y comenzar a visibilizar este tipo de situaciones.

La definición del término *género*, ha supuesto una gran dificultad, debido a que existen numerosas teorías que debaten acerca de la naturaleza real del género y de las diferencias entre mujer y hombre. Estas diferencias no solamente son biológicas, también están influenciadas por el contexto social donde se desarrollan, siendo las diferentes culturas y sociedades las que determinan y hacen latentes las diferencias (Ramírez, 2008).

Tal y como señala Alberdi (1999), “el género hace referencia a las cualidades y comportamientos definidos culturalmente para los hombres y las mujeres” (p. 15).

Para Butler (2007):

Dentro del discurso heredado de la metafísica de la sustancia, el género resulta ser performativo, es decir, que constituye la identidad que se supone que es. En este sentido, el género siempre es un hacer, aunque no un hacer por parte de un sujeto que se pueda considerar preexistente a la acción. (p. 58)

Desde el comienzo de las teorías feministas en los años 70, se impulsó la categoría de género con el planteamiento de poder hacer una diferencia social, además de biológica. Se pretendía poner de manifiesto que el concepto de *género*, y la diferenciación entre sexos, era cuestión cultural y no biológica. Por lo tanto, se comenzaba a diferenciar entre sexo y género. Con estas nuevas teorías y propuestas, se pretendía consolidar la idea de que los hombres y mujeres son iguales, y que son los procesos y construcciones culturales los que los hacen diferentes. Por lo tanto, el género era una categoría que ayudaba a decodificar las características que se les atribuyen a las personas por cuestión de sexo.

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se adoptó el concepto de *género*, declarando que:

El género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia. (ONU, 1995, p. 232)

Se entiende, por tanto, el concepto de *género*, como el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada sociedad y momento histórico, en torno al hecho de ser mujer y hombre. Asimismo, contempla actitudes, roles, capacidades, tendencias, valores e intereses aceptados como propios para mujeres y hombres.

Es por esto por lo que las diferencias sexuales entre mujeres y hombres son las diferencias físicas y fisiológicas, es decir, las basadas meramente en las características biológicas. Estas no han cambiado a lo largo de la historia, ni cambian de un lugar geográfico a otro, mientras que las diferencias de género han ido cambiando a lo largo de la historia y cambian de una cultura a otra.

El género es cambiante, pero existen factores que influyen sobre él, que varían dependiendo del sistema jurídico, político y social, que puede conllevar cambios en las relaciones de género, como pueden ser:

- El empoderamiento de las mujeres, la adquisición y fortalecimiento de sus capacidades.
- Los factores religiosos, que pueden suponer, en algunos casos, un retroceso en los derechos de las mujeres y el reconocimiento de su papel en la sociedad y la política.
- La edad, ya que puede cambiar el modo en el que se vive nuestro género y las relaciones de género a lo largo del ciclo de nuestra vida.
- Y, sobre todo, siendo el que nos ocupa, principalmente, en este trabajo, el factor de la política.

Las políticas pueden producir cambios en las relaciones de género y, si adoptan un carácter positivo por parte de los gobiernos, pueden generar beneficios a la comunidad, con actuaciones como el desarrollo de las leyes de igualdad, de prevención de violencia

de género, de múltiples discriminaciones, Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres o Planes de Igualdad de trato, etc.

Desde la primera Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1789, muchos filósofos y pensadores se afanaron por justificar la exclusión de las mujeres de los derechos y de la ciudadanía. Para ello, argumentaron una diferencia biológica, que asignaba a las mujeres una naturaleza distinta de los hombres. Este argumento atribuía capacidades menores a las mujeres, para ser sujetos de pleno derecho y decidir sobre sus vidas, siendo excluidas de diferentes ámbitos. Las mujeres eran consideradas seres inferiores, de ahí que se constituyeran en sujetos dependientes y subordinados, cuya principal función era la reproducción, el ámbito privado del hogar y la familia. Los hombres, por su parte, estaban destinados a regir la sociedad, participar en la política y en el espacio público.

Los llamados "estudios de género", supusieron una revolución en las Ciencias Sociales. Las grandes corrientes teóricas no se habían dado cuenta de la opresión de las mujeres, de la distinción de lo biológico y lo cultural, por lo que tuvo una enorme trascendencia trasladar el problema a la voluntad y responsabilidad humana.

Tal y como señala Adán (2008), en los inicios del feminismo ilustrado, tanto como movimiento político como discurso filosófico crítico de la cultura, existe una voluntad clara por revisar qué es social y qué es natural en la configuración de lo masculino y lo femenino, y en las relaciones que se establecen entre estos términos. La naturalización de las mujeres marcó la mayor parte de los discursos y prácticas de la vida, que consolidaron su poder normativo durante el siglo XIX.

Por lo tanto, se puede afirmar que buena parte de las teorizaciones feministas han supuesto un esfuerzo por buscar herramientas analíticas en la tarea de desnaturalizar a las mujeres.

Una de las principales premisas la señaló Simone de Beauvoir en 1949 con las siguientes palabras "no se nace mujer, se llega a serlo" (Beauvoir, 2005, p. 87), dedicando parte de sus reflexiones a la propia existencia de las mujeres. La autora plantea en su obra *Le deuxième sexe* una reflexión en torno a qué es biológico y qué es cultural en la situación de inferioridad que padecen las mujeres. En su opinión, son los

elementos culturales los que determinan el papel adjudicado a las mujeres; la educación es la pieza clave en la configuración de la experiencia vivida, y no el esencialismo biologicista. El género, como categoría, fue el instrumento de revisión de todas las áreas del conocimiento y consiguió entrar de lleno en la agenda política.

Como señala Lagarde (1997), el primer escrito que introduce el término de *género* en el discurso de las Ciencias Sociales fue el de Ann Oakley con su libro *Sex, Gender and Society* (1972). A partir de ese momento, la distinción entre sexo y género fue usada por cientos de feministas como instrumento válido para explicar la subordinación de las mujeres como algo construido socialmente y no justificada en base a la biología. Este fue un paso importantísimo en la lucha contra la subordinación de las mujeres.

Sin embargo, no sería correcto atribuir todo el reconocimiento a Oakley. También Aphra Behn, en el siglo XVIII, escribió varios ensayos y obras de teatro en las que denunciaba a los hombres por criticar a las mujeres de ignorantes, cuando ellos mismos eran quienes les prohibían estudiar latín y griego. En muchas de sus obras, habla de cómo la sociedad es quien hace inferiores a las mujeres y no su anatomía. También, se puede señalar que Olympe de Gouges, en 1789, escribió una famosa Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía; y Mary Wollstonecraft, en 1792, escribió su famoso *Vindication of the Right of Women*, denunciando cómo la sociedad, y no la biología, incapacitaba a las mujeres para el trabajo intelectual y hasta para los trabajos físicos.

Esta cuestión se complica cuando comenzamos a entender que esa asignación de características, comportamientos y roles tienen elementos descriptivos y normativos a la vez. Además, continúa complicándose desde que se ha estudiado la construcción de las identidades de género y se ha comprendido que falta mucho por describir. Por esto Thorne, Kramarae y Henley (1983, p. 16), insistían en que “el género no es un hecho unitario ni natural, pero toma forma en las relaciones sociales concretas e históricamente cambiantes”.

Al igual, para Lerner (1990):

Es la definición cultural del comportamiento asignado como apropiado para cada uno de los sexos en una sociedad determinada. El género es un conjunto de roles

culturales, es un disfraz con una máscara con la que los hombres y mujeres bailan su desigual danza. (p. 339)

En síntesis, las teorías de género insisten en la cualidad fundamentalmente social de las distinciones basadas en el sexo. Según estas teorías, el sistema sexo-género atribuye características, aptitudes y actitudes a cada uno de los dos sexos, de tal manera que las atribuidas al masculino obtienen un mayor prestigio.

Posteriormente, se han desarrollado estudios que han demostrado que para explicar la subordinación de las mujeres se debe partir de lo social a lo biológico. En definitiva, tal y como señalaba, Facio & Frías (2005, p. 272) “la cultura no solo atribuye y construye el género, sino que ¡crea e inventa el sexo!”.

Hay que destacar el aporte de las teorías feministas desde el género que la ONU acepta y valida como categoría descriptiva de la situación de discriminación que viven las mujeres. Además, exige a los Estados miembros integrarla en todas las políticas y programas, así como en su legislación, teniendo como objetivo común el logro de la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres.

Las investigaciones centradas en los estudios de género cada vez son más numerosas y proceden de áreas diversas; son muchas las Universidades que dedican gran parte de su labor investigadora a cuestiones de género y las instituciones políticas dan una relevante importancia a este tipo de estudios.

Los estudios de impacto de género analizan la situación de ambos sexos ante una temática determinada, con la intención de reducir las posibles diferencias entre hombres y mujeres. A través de estos estudios, se pretende anticipar la situación y conocer el punto de partida, para poder así determinar las estrategias necesarias y adecuadas, en orden a que la programación de estudio consiga los objetivos deseados, y se eviten así consecuencias negativas no intencionadas en relación con el género. La mirada de género implica, por tanto, una actual mirada sobre la realidad, más amplia y completa.

Al hablar de género, se considera necesario destacar su carácter relacional, ya que, si no disponemos de un marco interpretativo común, podemos estar hablando de cosas diferentes. En definitiva, abordar el término *género* significa promover una

redistribución del poder en nuestras sociedades, siendo esto en ocasiones muy difícil de aceptar sobre todo cuando ello lleva a cuestionar nuestras vidas. En ocasiones, se prefiere dejar las cosas tal cual están, pues nos proporciona estabilidad aún a costa de situaciones de injusticia. El trabajo de sensibilización, y comprensión del género suscita parte del proceso de aprendizaje de vida, ya que no sólo necesitamos comprender el género, sino aceptarlo.

1.1.3 Desigualdades de Género

Varios son los fenómenos que exponen que existe desigualdad clara entre mujeres y hombres, como es: la división sexual del trabajo, la segregación horizontal y vertical, la brecha digital de género, el techo de cristal, la violencia de género, la doble jornada, la conciliación y la corresponsabilidad, entre otros.

Tal y como señalan algunos planteamientos históricos (Beauvoir, 2005; Rodríguez, 1999 y Angier, 2000), no existe un momento preciso en la historia que explique la desigualdad de género, más bien es la acumulación de procesos históricos que durante siglos establecieron el sistema patriarcal.

Tal y como señala Foces (2015):

Uno de los cambios socioeconómicos más importantes en los últimos decenios ha sido el que ha experimentado la condición social de la mujer. En los orígenes de la sociedad, allá por los primeros pobladores de la Tierra que empezaron a organizarse en grupos sociales, ya se producía una separación entre las tareas que desempeñaban los hombres y las mujeres: los primeros se encargaban de actividades que requerían más fuerza física, como la caza, la pesca y el fuego, mientras que las mujeres recolectaban frutos, recogían agua, cocinaban y se encargaban del cuidado de los hijos. Aquí el estatus social de la mujer se basaba en la condición biológica: capacidad reproductora, fuerza y velocidad. (p. 2)

Camacho, Facio y Serrano (1997) señalan que “la opresión de género se manifiesta de diferentes maneras en distintas sociedades en todos los ámbitos en que se desarrolla la vida, es el eje rector que articula otros factores como la orientación sexual, la edad, la etnia, la clase, la religión y la discapacidad” (p. 65).

La filósofa Celia Amorós describe que en el espacio público se configuran las prácticas masculinas, socialmente más valoradas, reconocidas y de mayor prestigio, porque es lo que se ve, lo que está expuesto a la mirada; cuando una idea se valora tiende a hacerse pública, tiende a masculinizarse y a hacerse reconocer (Amorós, 1994). Por el contrario, el espacio privado asignado a las mujeres corresponde a las actividades domésticas y de cuidado menos valoradas socialmente, son lo íntimo, lo que no se expone y no se ve.

En este espacio no hay posibilidad de distinción, ni de ganar prestigio, porque no varía, porque la función de amas de casa sólo tiene matices. Bajo este esquema, las supuestas primeras democracias del siglo XIX se fundaron excluyendo a las mujeres, como lo argumenta la filósofa Ana de Miguel (2010) con varios ejemplos de la época. Desde principios de siglo no se permitió votar a ninguna mujer, ni participar en la vida política, sostuvieron que hombres y mujeres son diferentes por naturaleza, ellos para lo público, ellas para lo privado.

En este sentido, el Estado tiene un papel primordial en la construcción de condiciones de igualdad para varones y mujeres, puesto que las intervenciones públicas distribuyen recursos materiales y oportunidades de reconocimiento simbólico entre los géneros (Fraser, 1995; Haney, 1998).

En términos generales, actualmente las mujeres se enfrentan a más dificultades que los hombres para acceder a trabajos mejor remunerados, usualmente acompañados de mayores perspectivas profesionales y de protección social. En el hogar, ellas permanecen en una posición de desventaja respecto de las decisiones familiares, a lo que se suma una carga prácticamente unilateral en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas.

Los datos registrados a nivel nacional en la última Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2016 ponen de manifiesto que la precariedad laboral afecta especialmente a la mujer. Por lo que se refiere a los sueldos, la brecha salarial sigue constituyendo un problema de primer orden que, además, supone un obstáculo al crecimiento económico de España (Encuesta Anual de la Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, INE, 2016).

Otro de los aspectos en los que se percibe la desigualdad entre hombres y mujeres en España, es el ámbito de las pensiones. El histórico de pensiones publicada del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, específicamente en las pensiones contributivas de febrero del año 2017, muestra que en todas las categorías de las pensiones medias de jubilación la mujer percibe una cuantía inferior, salvo en la que se refiere a la pensión de viudedad (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017).

También, las labores domésticas es otro de los ámbitos donde mejor se aprecia las desigualdades entre géneros. En la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2016 del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de empleo femenina disminuye con el número de hijos/as, la de los hombres permanece idéntica. Más del 90% de las personas que trabajan a tiempo parcial para cuidar de sus hijos/as y de personas dependientes son mujeres. Asimismo, el porcentaje de bajas de maternidad compartidas son de 4.371 frente a 247.975 asumidas solo por ellas.

En resumen, a pesar de que se han conseguido avances en la desigualdad histórica de mujeres y hombres, tal y como señalan Bustelo y Lombardo (2006): “no se exploran en profundidad las causas o los responsables del problema, mientras que se ofrecen listas de soluciones que en muchos casos no parecen cuestionar las relaciones de poder que subyacen a los problemas” (p. 133).

1.1.4 Roles y estereotipos

Desde el momento de nuestro nacimiento, e incluso antes, se comienzan a atribuir una serie de características o elementos de identificación, que pueden condicionar a la hora de desempeñar determinados papeles sociales. La identidad personal nos va a permitir conocernos y reconocernos a través de lo que hacemos y cómo lo hacemos.

La identidad se crea mediante la relación con el entorno personal y social, y se afirma en la singularidad y la diferencia. La identidad de un individuo incluye género, etnia, cultura, lengua, edad, sexo, entre otras referencias, y todas se combinan para definir a un ser único. Es evidente que hay diferencias anatómicas entre ambos, pero

éstas no determinan la identidad, porque son el resultado de un proceso que se va creando en la sociedad a través de la interacción con el medio familiar y social.

La identidad tiene dos niveles fundamentales: la identidad asignada o social, que es el papel y la imagen social que tiene la sociedad con respecto al sujeto; y la auto percepción, como identidad subjetiva o primaria, que es la percepción del sujeto sobre sí mismo. En ocasiones, no hay una correspondencia entre ambas.

Butler (1996, p. 309), señala que “a través del género recibimos significados culturales, pero también los innovamos”.

Según Asakura (2004, p. 726):

Este proceso se realiza mediante la experiencia vivida de cada persona, es una construcción del yo, es decir, el conjunto de pensamientos, sentimientos y emociones del sujeto, sobre sí y el resto. La experiencia vivida es una articulación entre lo asignado y lo experimentado por el sujeto, asimismo los sujetos producen nuevas formas de pensamiento y afectividad. Dentro de esta configuración, lo genérico tiene un contenido de feminidad y masculinidad, “el deber ser de cada sexo”. (p. 726)

A las mujeres siempre se les ha asignado el papel del otro, mediante negación, otredad o alteridad, con respecto al hombre. Para el hombre, la mujer era un misterio o una amenaza, algo peligroso o una diosa que no podía estar en el mismo nivel que él (Asakura, 2004).

También, la contradicción más importante en la auto percepción de las mujeres es la de “ser para los otros” frente a la de “ser para sí” (Lagarde, 1997).

Tradicionalmente, la única forma de existir para las mujeres era ser sometidas a los hombres. Siempre han servido como madres, esposas, hijas y amas de casa. Esta es la posición asignada a las mujeres por la interpretación cultural de la capacidad reproductiva, del cuerpo femenino.

Aun con la influencia racionalizadora y transformadora de la modernidad, hay elementos que siguen siendo referencia básica en la construcción de la identidad femenina.

Para abordar las desigualdades, hay que tener en cuenta que una de las clases de análisis está dirigido a los roles y los estereotipos de género.

Por lo tanto, el género no solamente se asigna a las personas, sino a las actividades de estas. Ello permite, en cada sociedad, distinguir entre roles femeninos y roles masculinos. Puede haber una clara dicotomía o pueden existir roles neutros que desempeñen uno u otro género, además de haber grandes diferencias entre sociedades y en una misma sociedad a través del tiempo (Astelarra, 2005).

Los roles son las formas de comportamiento, los diferentes papeles que se juegan en los distintos ámbitos sociales, orientan y regulan la vida de las personas y dependen de muchas variables que configuran su definición, siendo el género la más determinante. La definición de rol incluye papeles, tareas, actitudes, capacidades, así como formas de relación con las demás personas. Es importante señalar que la determinación de los roles va a estar marcada por el momento socio histórico y por otras variables como la etnia, clase, orientación sexual, entre otras.

Los roles se han asignado a mujeres y hombres, construyendo el universo de lo que supuestamente debe ser la feminidad y la masculinidad en nuestra sociedad. Esta distribución de los roles es la base de la división sexual del trabajo, atribuye un rol productivo a los hombres y un rol reproductivo a las mujeres. La distribución de las funciones y la asignación de capacidades y actitudes, así como el valor desigual de éstas, mediatiza las relaciones que se establecen entre los géneros para hacerlos opuestos.

Estas relaciones han generado una sociedad occidental, que se basa en el hombre sustentador y la mujer cuidadora. Entre las consecuencias de este modelo, destaca la diferenciación en el uso del tiempo, estando relacionado el espacio público con el rol productivo, y el espacio privado o doméstico con el rol reproductivo. Es, con la incorporación de las mujeres al mercado de laboral, cuando se comienza a plantear el debate sobre las responsabilidades familiares, ya que las mujeres sufren dobles y triples jornadas laborales cuando comienzan a trabajar fuera del hogar.

El problema de los roles marcados por el género es que condiciona la vida de las personas, de tal manera que llega a obstaculizar sus posibilidades y oportunidades de

desarrollo y cambio. Además, los roles de género se asocian a una serie de capacidades y actitudes como son la capacidad de riesgo, competitividad, liderazgo, sensibilidad, comprensión emocional, capacidad de sacrificio, etc. Para sintetizar, podemos clasificar los roles en las siguientes categorías:

- Rol productivo, mediante el desarrollo de funciones y tareas relacionadas con la producción y la remuneración en el espacio público.
- Rol reproductivo, desarrollando funciones y tareas relacionadas con los cuidados, el mantenimiento del hogar, el soporte afectivo, en definitiva, en el espacio doméstico.
- Rol de gestión comunitaria, desarrollando funciones y tareas relacionadas con la organización social y comunitaria, de acceso y control a los recursos.

Las mujeres y los hombres, en la actualidad, continúan respondiendo al rol que se supone que tienen asignado, a pesar de que poco a poco se está creando más conciencia sobre ello y se está avanzando en este ámbito.

Un ejemplo actual que recoge el Eurobarómetro sobre igualdad de género refleja que: “el 44% de los europeos, creen que el papel principal de la mujer es ocuparse del hogar y de su familia” (Eurobarómetro especial, 2017).

El sistema está diseñado para socializar a cada persona de manera que se cumplan unas determinadas expectativas sociales que se atribuyen a su sexo. Los agentes socializadores, como la escuela, los medios de comunicación y la familia, transmiten de forma consciente, o no, dichas expectativas, y ahondan en el aprendizaje de reproducción de lo establecido, interiorizando y reproduciéndose de manera tanto consciente como inconsciente. Además, con demasiada frecuencia, romper un estereotipo significa recibir una penalización social, por muy sutil que esta sea.

Otro de los criterios básicos para cuestionar los obstáculos de la igualdad real entre mujeres y hombres en la sociedad son los estereotipos de género.

Hacen referencia a una serie de ideas impuestas y simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres,

que son esperados por su pertenencia al grupo. En nuestra vida diaria, escuchamos frases como “las niñas son cariñosas”, “los niños no lloran”, “los hombres son racionales”, “las mujeres son sentimentales”, “los hombres son más inteligentes”, y un largo etcétera.

Los estereotipos de género se transmiten y refuerzan mediante el proceso de socialización, en el que aprendemos e interiorizamos las normas, valores y formas de percibir la realidad, de acuerdo con la sociedad en la que vivimos. Cuando estos estereotipos dificultan las relaciones igualitarias y de oportunidades entre mujeres y hombres, hablamos de estereotipos sexistas.

Los datos del Eurobarómetro del año 2017 reflejan distintas tendencias a estereotipar el género según los países. Mientras que los búlgaros son los que más persisten en estas creencias seguidos de húngaros y lituanos, los suecos, daneses y holandeses están en el extremo contrario. Asimismo, los estereotipos de género también se extienden al plano emocional, porque uno de cada diez encuestados cree que es inaceptable que los hombres lloren y casi siete de cada diez piensan que las mujeres son más propensas que los hombres a tomar decisiones en base a sus emociones.

Una característica es que los estereotipos están arraigados en lo simbólico y su modificación resulta muy completa. Se aprende a ser niño, niña, mujer y hombre a través de la socialización diferenciada, y esta serie de construcciones sociales y culturales se atribuyen a las personas por el mero hecho de ser biológicamente diferentes. Mujeres y hombres definen las identidades de género, que son las bases donde se asienta la desigualdad de género. Cada persona es diferente, reinterpreta y reelabora las expectativas, conductas y actitudes adscritas a su género en su contexto, pero todas ellas están impregnadas de una forma u otra, en mayor o menor medida, del sistema de género de cada cultura y grupo social.

1.1.5 Androcentrismo

El factor biológico que diferencia a las mujeres de los hombres se fundamenta en el androcentrismo. Una de las principales características de nuestras culturas y tradiciones

es que son androcéntricas, están centradas en el hombre, y han hecho de éste el paradigma de lo humano.

Según Facio & Frías (2005), “una cultura androcéntrica es aquella en la que el hombre, sus intereses y experiencias son el centro del universo” (p. 16).

El hecho de que la historia de la humanidad haya sido escrita por hombres, ha impedido que conozcamos cuáles han sido las aportaciones de las mujeres, invisibilizándolas y relegándolas a una posición de sumisión y subordinación con respecto del hombre.

El androcentrismo es una visión distorsionada y empobrecedora de la realidad, que oculta las relaciones de poder. Desde la antropología se pone de manifiesto que prácticamente en todas las sociedades, tanto originarias como contemporáneas, existe androcentrismo. La teoría naturalista justifica la dominación de las mujeres por el hombre en base a sus condiciones biológicas.

La discriminación de las mujeres es histórica, cambia en función de las épocas y las culturas. El sistema cultural se basa en valores masculinos que se imponen a las mujeres. El hombre es el representante de la humanidad, el protagonista de la historia, y la participación de las mujeres, sea cual sea el campo que analicemos, se oculta, menosprecia, ignora e invisibiliza.

Tanto la literatura como la historia han creado una serie de mitos sobre las mujeres, que han permanecido durante generaciones, han influido y han configurado la idea de cómo son las mujeres, las características que las definen, así como lo que se espera de ellas. Como ejemplo, el mito de Penélope, que es el símbolo de las virtudes conyugales, una mujer que espera incondicionalmente a Ulises. Los mitos transmiten unas ideas, pero lo hacen de manera subjetiva e inconsciente; crean visiones distorsionadas de la realidad.

El conocimiento y la ocupación humana registrada a lo largo de nuestra historia no han sido neutrales en términos de género, puesto que sólo han incluido la experiencia y la mirada de uno de los géneros, el masculino.

Desde la perspectiva de género feminista, tal y como señala Facio (2002):

Comienza a introducir la mirada, la convicción de superación y la experiencia del género femenino colectivo, cuyos deseos, necesidades y experiencias habían sido invisibilizadas o subvaloradas. Desde allí, contribuye al desmantelamiento de todos los mecanismos y formas que asumen los sistemas de dominación. (p. 59)

Sin embargo, la perspectiva feminista no es la contraparte de la perspectiva androcéntrica, ya que no pretende la centralidad del género femenino, en el sentido de construir una mirada que se erija en una mirada única y aplicable como tal a la totalidad de los colectivos humanos. Así, las perspectivas feministas parten de la experiencia de subordinación de las mujeres, pero, al hacerlo, visibilizan las relaciones de poder entre los géneros y el hecho de que en todo discurso hay una perspectiva involucrada.

1.1.6 Comunicación sexista

Denominamos *sexismo* a la actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas del sexo opuesto, o hace distinción de las personas según su sexo. Es una valoración peyorativa y discriminatoria de las personas atendiendo a su condición de hombre o mujer, que genera desigualdad sexual en la sociedad.

Las prácticas sexistas atentan en especial contra las mujeres, debido a las creencias culturales que las subestiman y consideran inferiores a los hombres. Dichas creencias pueden incluir:

- Imposición de la masculinidad (género) al hombre (sexo) y feminidad (género) a la mujer (sexo).
- Menosprecio, burla o descalificación de la apariencia de la mujer o del hombre.
- Misoginia o misandria, machismo o hembrismo, es decir, odio hacia las mujeres o hacia los hombres.
- Alusiones despectivas a la sexualidad de mujeres o de hombres.

Se trata de un comportamiento y conjunto de prácticas, acciones o lenguaje que se pone de manifiesto en todos los ámbitos, promoviendo un trato diferenciado de las

personas según su sexo biológico, asumiendo características y conductas que se esperan de hombres y mujeres en la vida cotidiana.

El sexismo no está en la lengua, sino en el uso que se hace de ella, y que responde a las ideas que tenemos las personas.

1.1.6.1 Uso del lenguaje sexista

A través del lenguaje se puede transmitir el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación a las mujeres, presente en cada una de las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

El lenguaje, como agente de socialización de género, identifica lo que es femenino y lo que es masculino, lo que se nombra y no se nombra, lo que está permitido y está prohibido, lo que es visible y lo que no.

En definitiva, a través del lenguaje se refleja esta desigual realidad y, además, se refuerza porque a pesar de la profunda transformación que ha experimentado el papel social de las mujeres, los mensajes transmitidos siguen mostrando una imagen parcial y las sitúan en una posición subordinada, respecto a los hombres.

La Real Académica Española (en adelante, RAE), ha revisado reciente (diciembre de 2017) algunos términos como “sexo débil” y “sexo fuerte”. Con anterioridad a esta fecha, en el término “sexo” aparecía la expresión “sexo débil” como “conjunto de mujeres” y “sexo fuerte” como “conjunto de hombres”.

En el uso de la lengua podemos ver el reflejo del androcentrismo en múltiples ejemplos. Algunos de ellos serían los siguientes: se acepta como natural la preponderancia y mayor relevancia del hombre, por eso en los pares de palabras se establece que la forma masculina prevalece a la femenina (hombres y mujeres, padre y madre); se hace de lo masculino el origen de la cultura (Eva provenía de la costilla de Adán); se tratan los femeninos como elementos de segunda clase, subcategorías; se invisibiliza a las mujeres, ignorándose sus necesidades y no considerando sus contribuciones a la cultura; simultáneamente, se hace concordar masculino y femenino en el supremo género gramatical, el masculino, y un largo etcétera.

Como señala Rubio (2016):

...cuando se estudia el sexismo en el lenguaje científico técnico, no cabe ignorar el giro teórico que se produjo en la década de los 60, respecto a la comprensión de los discursos y las representaciones sociales. Este giro fue de la mano de la semiótica y del estructuralismo, y se exigía que, para captar el sentido y el funcionamiento de las categorías y representaciones sociales que existen en el interior de un discurso, era necesario atender a la lógica que estas poseen en cada momento histórico. (p. 8)

Los estereotipos sexistas son lo que interpretamos, los conceptos y las categorías responden a una función social, por lo tanto, debemos juzgarlos en relación con los efectos que producen en la sociedad. El sexismo existente en el lenguaje académico, en el de la administración pública, en la legislación y en cualquier ámbito interviene en la realidad, no es un mero reflejo de ella. El carácter reiterativo de este lenguaje técnico fortalece su carácter pre-formativo y su dimensión de sistema de representación del mundo y de las personas, haciéndonos olvidar su carácter artificial e histórico.

Del mismo modo que el simple hecho de hablar no garantiza que se hable con una voz propia, tampoco el silencio implica ausencia de comunicación.

El lenguaje, al ser expresión y reflexión sobre lo propio a nivel individual, y el vehículo a través del cual expresamos nuestro ser y nuestra identidad, en muchas ocasiones se convierte en un obstáculo que impide ver a las personas si no se encuentra la palabra o el término adecuado.

A través del lenguaje, como comunicación, buscamos incansablemente la aprobación, el reconocimiento y la conformación o consolidación de códigos comunes de racionalidad y razonabilidad, los cuales ayudan a comprender la realidad y a los diferentes sujetos.

En la vigesimoquinta reunión celebrada en 1989, la Conferencia General de la UNESCO (ONU para la Educación, la Ciencia y la Cultura) aprueba la Resolución 109, 3, b), que establece la necesidad de: “seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización” (UNESCO, 1990, p. 51).

Asimismo, en la vigesimosexta reunión, celebrada en 1991, la Conferencia General de la UNESCO volvió a exigir, en su Resolución II.1.3. f) titulada “la mujer”, prestar atención “a las recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje, a fin de que los documentos y tribunas de la UNESCO no contribuyan a difundir connotaciones tendenciosas y estereotipadas” (UNESCO, 1992, p. 90).

A nivel nacional, en 1995, la *Orden Ministerial por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina* de quienes los obtengan (BOE, núm. 74, 1995, 28 de marzo, pp. 9477-9478), estableció la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición femenina o masculina de quienes los soliciten. Esta adecuación se sustenta: “la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes. Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres” (BOE-A-1995-7639, p. 9477).

Unos años más tarde, las leyes de igualdad continuaron con este esfuerzo igualitario, y la *Ley 12/2007, 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía* (BOE, núm. 38, 2008, 13 febrero, pp. 7761-7731) recoge, en el artículo 9, titulado “lenguaje no sexista e imagen pública”, que la “Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas” (BOE-A-2008-2492, p. 7765).

Otro ejemplo es el de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* (BOE, núm. 274, 2011, 14 noviembre, pp. 117277-117315), aprobada por el Parlamento Vasco, en cuyo artículo 18.4 se indica que “los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades” (BOE-A-2011-17779, p. 117290).

A nivel nacional, los dos instrumentos jurídicos determinantes son la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE, núm. 71, 2007, 23 marzo, pp. 12611-12645), que en su artículo 14.11, señala como criterio general de actuación de los Poderes Públicos “la implantación de un lenguaje no sexista

en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas” (BOE-A-2007-6115, p. 12615).

Este esfuerzo de corrección lingüística debe acompañarse de la eliminación del androcentrismo en los conceptos y en las categorías científico-técnicas, como paso ineludible para construir, tanto formal como materialmente, la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Las personas que ridiculizan o menosprecian este esfuerzo de corrección en materia de igualdad, afirmando que las palabras no discriminan, que la injusticia social no se construye con palabras, distorsionan la verdad o la cuentan de forma sesgada.

Es cierto que las palabras por sí mismas no discriminan, ni las relaciones o estructuras sociales tomadas como cosas. Son las personas quienes discriminan cuando, tras un falso genérico, se oculta la imagen de una mujer o la existencia de un conflicto marcadamente femenino. Tampoco puede ponerse el acento discriminatorio en la intencionalidad del sujeto que habla, puesto que la mayoría de las veces el uso de un lenguaje sexista se hace de forma inconsciente o normalizada. La discriminación existe con independencia de la intencionalidad del sujeto que habla, y se prueba por el impacto negativo que tiene. El hecho de que las mujeres desde el siglo XVIII estén denunciando el sexismo en el lenguaje y los estereotipos presentes en él, evidencia su relevancia e impacto social.

Un estudio reciente de Centenera (2014), sobre el lenguaje no sexista en el ámbito normativo, muestra que “los textos normativos siguen recogiendo desdoblamientos, construcciones perifrásticas, sustantivos genéricos, omisiones del sujeto o barras. Es preocupante, no obstante, la aparición de algún error gramatical, y la frecuencia con la que se usa el sustantivo genérico «persona», que podría estar suscitando efectos no deseados” (p. 50).

Además, refiere que:

La implementación sigue siendo parcial en los años más recientes, es decir, en numerosas ocasiones el lenguaje no sexista no se extiende a todo el texto de la norma. Las razones pueden ser la adopción de pautas de implementación parcial, la intención de respetar el carácter solemne de determinadas fórmulas de la norma, la

complejidad de la implementación o el respeto de la consistencia textual. Esta última circunstancia, no obstante, del mismo modo que la solicitud de un lenguaje no sexista de algunas normas para determinados ámbitos, podrían estar promocionando la puesta en práctica en algunas de las referencias más recientes. (p. 52)

Las normas gramaticales y estilísticas son compatibles con un uso no sexista de la lengua. En este sentido, hay recursos morfosintácticos y léxico-semánticos para evitar el uso sistemático del masculino genérico. Así, se pueden alternar algunas opciones como sustantivos no marcados o colectivos (el vecindario, por los vecinos; el personal funcionario, por los funcionarios).

Por lo tanto, para que el lenguaje se acomode a la realidad social disponemos de múltiples recursos con los que evitar el sexismo en el lenguaje, solamente se debe tener la intención de utilizarlos.

Para implementar medidas que lo permitan, es necesario conocer de modo concreto cómo se manifiesta la desigualdad: cuáles son sus características, cómo afecta a los distintos colectivos de mujeres y qué acciones específicas se desarrollan.

La definición de la realidad de las mujeres, como una situación que es discriminadora, requiere de principios ideológicos. La desigualdad no existe en el vacío, es una categoría relacional, se es desigual con respecto a algo o alguien. Por eso, la definición ideológica y política que se haga de la desigualdad es central, como punto de partida de la decisión de qué es lo que se quiere cambiar o eliminar, y cuáles son las medidas y actuaciones que ello requiere. Para poder actuar, con conocer las diferencias no basta, es importante decidir qué diferencias serán consideradas como negativas y por lo tanto deberán ser modificadas.

La aproximación teórica más adecuada indica que, cuando se habla de discriminación, se intenta medir las diferencias entre mujeres y hombres en términos de distribución de bienes, servicios, prestigio y poder. En aquellas sociedades en las que hay desigualdades sistemáticas en su distribución, se podría afirmar que existe desigualdad de género.

Para algunas autoras (Astelarra, 2005; Guzmán, 2000) es evidente que, para eliminar la discriminación de las mujeres, es necesario cambiar la organización social. Esto supone generar políticas públicas de mayor envergadura y con objetivos más amplios, que la mera búsqueda de la igualdad formal de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, se considera necesario modificar la relación entre mundo público y mundo privado que ha caracterizado la sociedad moderna. Asimismo, eliminar la base cultural y política, que ha sustentado la jerarquía entre lo masculino y lo femenino; esto implica no actuar sólo en el colectivo de mujeres.

I. 1.2 MOVIMIENTO FEMINISTA

Las mujeres, al igual que los hombres, tienen opiniones y actitudes políticas e ideológicas muy diversas, pero como seres humanos tienen una serie de derechos comunes. La desigualdad jurídica de los miembros de la sociedad en el Antiguo Régimen era la norma. La ausencia de derechos políticos (voto) y libertades (expresión, reunión, religión) era otra característica.

En el caso de las mujeres, la mitad de la población, a todo lo anterior se le debía unir su función social enfocada al ámbito doméstico, a las labores de la casa, de la procreación y del cuidado de los hijos; también, su subordinación legal al hombre, padre o esposo.

La historia tiende a presentar los avances sociales conseguidos por las mujeres como la consecuencia de un progreso que marcha por sí solo, como el resultado de un proceso en el que las mujeres no han influido. Sin embargo, la reconstrucción de la historia ha mostrado que las mujeres han logrado conquistas sociales, y que allí donde ha habido mujeres luchando se han protagonizado conquistas. Han sido las luchas de muchas mujeres, las que permiten hoy gozar de los derechos que en un pasado muy próximo habían sido negados.

La historia demuestra que en los periodos revolucionarios las mujeres han estado siempre en primera línea, teniendo un papel decisivo en la lucha.

La Revolución Francesa (1789) y las demás revoluciones liberales y burguesas plantearon como objetivo central la consecución de la igualdad jurídica, y de las libertades y derechos políticos. En este momento, la voz de las mujeres comenzó a expresarse de manera colectiva, con el reclamo del reconocimiento del papel social de la mujer. Así, surgió la gran contradicción que marcó la lucha del primer feminismo: las libertades, los derechos y la igualdad jurídica que habían sido las grandes conquistas de las revoluciones liberales no afectaron a la mujer.

En ese momento se inicia, *la Primera Ola del Feminismo o feminismo ilustrado*¹, que tiene lugar desde la Revolución Francesa (Siglo XVIII) hasta mediados del Siglo XIX. En ella se reivindica la ciudadanía de las mujeres, la polémica sobre la naturaleza de la mujer, la jerarquía de los sexos y se indaga acerca de la educación y los derechos de la mujer. Las autoras de referencia son Emilie du Châtelet (1740), Mary Wollstonecraft (1792) y Olympe de Gaouges (1798).

En este contexto, Mary Wollstonecraft escribe la obra *Vindicación de los Derechos de la Mujer* (1792), en la que hace un alegato contra la exclusión de bienes y derechos de las mujeres del campo, convirtiéndose en el primer clásico del feminismo. Según Wollstonecraft (1792), la clave para superar la subordinación femenina era el acceso a la educación, la cual permitiría el acceso de las mujeres a actividades remuneradas y, de esta forma, podrían ser independientes económicamente.

También, en 1798, Olympe de Gouges escribe la *Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana*. En esta obra, se denunciaba que la revolución había olvidado a las mujeres en su proyecto igualitario y liberador. Sus principales demandas eran la libertad, la igualdad y los derechos políticos, especialmente el derecho al voto para las mujeres.

El código civil napoleónico (1804), negó a las mujeres los derechos civiles reconocidos para los hombres e impulsó leyes discriminatorias como definir al hogar

¹ Alrededor de la historia del feminismo, existen desacuerdos sobre precisiones cronológicas en cada una de las olas. Por lo cual, este contenido es un esfuerzo por sintetizar a partir de la generalidad más significativas cada una de las olas.

ámbito exclusivo de mujeres. Se implantó un derecho civil en el cual se consideró a las mujeres menores de edad; su papel era el de hijas o madres. Y en el ámbito educativo, se excluía a las mujeres de la educación media y superior.

Aunque en la Revolución Francesa se tomó conciencia del colectivo oprimido de las mujeres, estas actitudes supusieron una derrota para el feminismo; las mujeres que tuvieron relevancia en la participación política eran destinadas a la guillotina o el exilio. Las mujeres, quedaron fuera del ámbito de los derechos y bienes liberales, lo que supuso un punto de partida en el movimiento sufragista.

Desde mediados del siglo XIX hasta la década de los 50 del siglo XX (final de la Segunda Guerra Mundial) se inicia la *Segunda Ola Feminista o feminismo liberal sufragista* con mujeres como Flora Tristán, Emmeline Pankhurst, Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott.

Reivindican principalmente el derecho al voto de las mujeres y su principal obra es *El sometimiento de la mujer* (Stuart y Taylor, 1869), que sentó las bases del sufragismo. Las sufragistas inglesas consiguieron tener como aliado a John Stuart Mill, que presentó la primera petición a favor del voto femenino en el Parlamento y fue una referencia para pensar en la ciudadanía no excluyente.

El sufragismo tenía dos objetivos claros: el derecho al voto y los derechos educativos. Otro aspecto que criticaban era la obligatoriedad del matrimonio. En este momento comienzan a liberarse en su aspecto físico. Este movimiento era de carácter interclasista, ya que consideraban que todas las mujeres sufrían por ser mujer, independientemente de su clase social.

En esta etapa, se produce una obra fundamental para el feminismo, *El segundo sexo* de Simone de Beauvoir (1949). Genera debate en la elección sobre situarla en el final de la época sufragista o como la apertura a la tercera ola del feminismo.

En este libro, Simone de Beauvoir analiza a las mujeres como el otro, el sexo femenino es la otra cara de la evolución del mundo masculino. Aporta un análisis basado en la biología, al afirmar “que no se nace mujer, se llega a serlo”. La libertad es la idea central de esta obra.

La *Tercera Ola Feminista* comenzó en la década de los 60 y existen diversas opiniones respecto al punto final en los años 80 o en la actualidad. Líderes como Kimberle Crenshaw, Betty Friedan y Judith Butler destacan en esta época.

Esta etapa reivindica un cambio de valores y que la justicia legisle aspectos considerados anteriormente como privados. Sostiene el fin o la abolición del patriarcado y la lucha de la mujer como estereotipo sexual en los medios de comunicación, el arte y la publicidad.

La publicación del libro de Betty Friedan, *la Mística de la feminidad* en 1963, fue una descripción del modelo femenino avalado por la política. El mensaje de esta obra fue el problema que se estaba creando, ya que las mujeres experimentaban una sensación de vacío al estar definidas no por lo que son, sino por las funciones que ejercen (madre, esposa, ama de casa, etc.). Según Friedan (2016) las mujeres estaban atrapadas por la mística de la feminidad. Para salir de esa situación y lograr su autonomía, debían incorporarse al mundo laboral.

Mediante el lema del feminismo de los años 60, “lo personal es político”, entran en el debate de la sexualidad femenina, la violencia contra la mujer, la salud femenina, el aborto o la contracepción. En este momento, el divorcio se legalizó en muchos países, con lo que cae la idea del amor romántico para toda la vida y aparecen otras opciones para las mujeres.

El feminismo liberal se caracterizaba por definir la situación de las mujeres como una desigualdad y por postular la reforma del sistema hasta lograr la igualdad entre los sexos.

Desde los años 80, adquieren especial importancia las diversidades femeninas, el multiculturalismo, la sororidad y el debate entre las diferentes corrientes feministas.

En este momento, las mujeres comienzan a ser candidatas reales en el mundo político, aunque su porcentaje es notablemente inferior al de los hombres.

Personas expertas, teóricas y activistas del feminismo debaten sobre si actualmente estamos ante una nueva etapa de este movimiento; la llamada *Cuarta Ola Feminista* o *del feminismo*.

En los años 80 el poder, la autoridad y el prestigio seguían en manos masculinas, y existía un techo de cristal en todas las escalas jerárquicas y organizaciones, por lo que la visibilidad se convirtió en un objetivo claro. El sistema de cuotas fue la herramienta que permitía a las mujeres asegurar presencia y visibilidad en todos los tramos de lo público.

Fueron apareciendo multitud de grupos pequeños e informales en los que las mujeres se reunían, intercambiaban experiencias y promovían la auto concienciación.

Esta etapa actual tiene como característica principal el activismo presencial y online, así como el uso de las redes sociales y, con ello, nuevos lenguajes como los hashtags #niunamenos, #8M, #yositecreo, #womansmarch, #metoo.

Además, está considerado como un movimiento más internacional y con visibilidad a gran escala, en el que se plantea el fin de los privilegios de género establecidos históricamente hacia el hombre. Asimismo, se rechaza la violencia de género establecida en todos los ámbitos de la vida.

En cuestión de derechos, aparece como otro punto clave, la lucha por el derecho a la interrupción legal del embarazo. También, es visible con mucha fuerza el discurso anti-estereotipos contra el predominio de las personas blancas como modelo de éxito social, contra la delgadez impuesta por el mundo de la moda, y una unión con el movimiento LGTBi, queer y de liberación sexual.

Un eje imprescindible en esta etapa fue el primer paro internacional de mujeres, llevado a cabo el 8 de marzo de 2018.

1.2.1 Movimiento Feminista en España

El feminismo se inició en España de una forma tardía, adquirió fuerza y amplitud gracias al desarrollo de las democracias liberales y al crecimiento de la clase media fuerte en Inglaterra, los Países Escandinavos y los Estados Unidos. En esta época, se dan casos de mujeres ilustradas como Emilia Pardo Bazán o Concepción Arenal.

Confluyen, así, las ideas feministas de Pardo Bazán con los postulados del regeneracionismo de entre siglos. Tal confluencia se pone de manifiesto en esta frase (Pardo, 1903):

Por el camino de la igualdad pedagógica e intelectual en la clase media, y de la igualdad económica, en el proletariado, se iría muy lejos en la reivindicación de los derechos de la mujer en otras esferas [...] Y a mi ver, hay que reírse de los demás problemas nacionales: la clave de nuestra regeneración está en la mujer, en su instrucción, en su personalidad, en su conciencia. España se explica por la situación de sus mujeres, por el sarracénismo de sus hombres. (p. 266)

Asimismo, Concepción Arenal, en sus obras sobre los derechos de la mujer, *La mujer del porvenir* (1869) y *La educación de la mujer* (1892), criticó las teorías que defendían la inferioridad de las mujeres en base a razones biológicas. Su posición era defender el acceso de las mujeres a todos los niveles educativos. Tampoco era partidaria inicialmente de su participación política (Arenal, 1892):

Es un error grave y de los más perjudiciales, inculcar a la mujer que su misión única es la de esposa y madre [...]. Lo primero que necesita la mujer es afirmar su personalidad, independientemente de su estado, y persuadirse de que, soltera, casada o viuda, tiene derechos que cumplir, derechos que reclamar, dignidad que no depende de nadie, un trabajo que realizar e idea de que es cosa seria, grave, la vida y que, si se la toma como un juego, ella será indefectiblemente un juguete. (p. 8)

Los cambios producidos en la Segunda República fueron mayores a su lucha, lo que llevó a la mujer española a su nivel más alto de emancipación. Después de crueles debates parlamentarios y constantes ataques antifeministas en la prensa, la mujer española obtuvo su derecho al voto en el año 1931. Aunque tardía, la Constitución Republicana llegó a ser una de las más avanzadas en leyes como la del divorcio. Llevaron a cabo la reforma del Código Civil, en la que se recogía que la mujer casada podía conservar su nacionalidad, tendría personalidad jurídica completa, poseería idéntica autoridad sobre los hijos que el padre, y la administración matrimonial sería llevada conjuntamente por ambos componentes del matrimonio, etc. Además, se

introdujeron leyes que protegían a las madres trabajadoras y que garantizaban la igualdad laboral entre ambos sexos.

La vida de la Segunda República fue demasiado breve para que se desarrollase una ciencia feminista. Los partidos políticos se interesaban por la causa de la mujer, pero de un modo en el que resultaba difícil obtener beneficios, nunca demostraron una preocupación real por las raíces más profundas de la dominación femenina. Además, los líderes republicanos temían que la mentalidad de la mujer española, influida por el clero, obstruyera los propósitos reformistas de sus programas políticos, y la mayoría de las mujeres políticas participaban de ese temor.

A pesar de los cambios políticos y las reformas de la legislación, permanecían en las raíces de la sociedad española los viejos tabúes y los valores morales tradicionales que discriminaban y dominaban en la práctica a la mujer. La Iglesia, por su parte, inició una fuerte campaña para contrarrestar lo que consideraba una peligrosa influencia de la ideología revolucionaria en la mujer.

La Guerra Civil representó un estímulo para la toma de conciencia de muchas mujeres, cuya voz se escuchó en los mítines, en las reuniones, y a través de periódicos y revistas. Su actividad durante aquellos años fue asombrosa y hubiera sido elevadamente productiva para el futuro de haber podido seguir el país en la vía democrática iniciada. Tras el establecimiento del régimen del General Francisco Franco, los ideales más reaccionarios que definían a la mujer en relación con su esencia y destino natural fueron concretados. Desde un principio en las nuevas legislaciones, tanto civiles como penales y laborales, se protegió a la familia como núcleo vital del nuevo Estado y se prohibió el matrimonio civil, la contracepción y el divorcio; se estimuló la procreación y se premió a las familias numerosas. En este momento, la legislación española inspirada en el Código de Napoleón comparó a la mujer casada con personas menores de edad.

El ideal femenino era el del sacrificio, la obediencia y la subordinación, por lo que era natural que el feminismo se convirtiera en algo satánico, antifemenino y antinatural. Las reclamaciones de igualdad entre la mujer y el hombre eran una equivocación, ya que, para los ideólogos falangistas y para las voces que se hacían oír dentro de la

Iglesia, Dios había marcado desde el principio la distinción entre los roles sexuales y había creado al hombre como un ser activo y a la mujer como un ser pasivo.

Sin embargo, aunque el Fuero del Trabajo había establecido que el Estado se encargaría de liberar a la mujer casada del taller y la fábrica, la crisis de finales de los 50 obligó a una serie de revisiones de la política económica del régimen. La expansión industrial necesitaba incrementar la población laboral y, especialmente, la más barata, y se recurrió a la mano de obra femenina. La nueva sociedad de consumo estaba más preocupada por su bienestar económico que por las órdenes ideológicas del régimen.

Lentamente los signos de cambio fueron haciéndose más visibles, se empezaron a publicar libros sobre la cuestión de la mujer, donde se analizó con dureza la problemática femenina en la sociedad española. Las grandes teóricas del feminismo internacional fueron traducidas a finales de los 60. Por otra parte, surgieron varias asociaciones legales de mujeres universitarias, juristas, separadas y, también, organizaciones clandestinas vinculadas a partidos políticos de la oposición.

Con la muerte de Franco el día 20 de noviembre de 1975, empieza en España un lento proceso democrático, y el motivo inicial de liberación de la mujer encuentra un clima más favorable para expresarse públicamente. Este clima permite que las mujeres que se habían organizado ya antes, clandestinamente o no, salgan a la calle y se movilizan. El trabajo realizado se difunde muy pronto en los barrios, las asociaciones de vecinos/as, organizaciones profesionales, centros de planificación familiar e incluso en el interior de los partidos políticos legalizados. En diciembre de 1975, se celebraron en Madrid las primeras Jornadas por la liberación de la Mujer, y en mayo de 1976 tuvieron lugar en Barcelona las Jornades Catalanes de la Dona.

El feminismo español se ha ido configurando a través de grupos de vanguardia y organizaciones de masas en los últimos tiempos, mediante diferentes variables como son las que se integran en los partidos políticos, las radicales o las sexistas, las organizaciones autómatas de tendencia socialista, y las reformistas, las cuales, dentro o fuera de los partidos, defienden cambios sociales y legales en el marco de las estructuras vigentes.

Sin embargo, esta clasificación es muy superficial, puesto que las radicales y las socialistas parten de un análisis parecido en cuanto a la necesidad de transformación de la sociedad para lograr la total liberación de la mujer. Además, la necesidad de crear organizaciones feministas, autónomas e independientes de los partidos políticos es compartida y defendida por muchas militantes de los partidos de la izquierda tradicional.

La reforma del derecho de la familia es la que devolvió a la mujer casada su condición de persona, al poder tener la capacidad de hacer lo que a lo largo de los siglos le había sido vetado por distintas normas legales, hasta el extremo de convertirla en un ser nulo, arrebatado de bienes y totalmente dependiente de su marido. Esta situación, fue la que el Código Civil napoleónico recogió, aumentó y aseguró, al ser promulgado en el año 1889.

Cabe destacar que en una época como fue la de finales del siglo pasado, de manifestación de ideológicos cambios sociales, no se prestase por el legislador que participó en la elaboración del Código la atención que merecían las nuevas corrientes de opinión. Sobre la emancipación de la mujer invadían Europa y América, provocadas por las presiones de los grupos feministas, principalmente cuando también en España se dejaba percibir la opinión de Concepción Arenal y Emilia Pardo Bazán. Estas corrientes ideológicas habían producido ya resultados satisfactorios como los de la Ley de la Propiedad de la Mujer Casada, mediante la cual se autorizaba a la mujer casada para administrar y disponer de lo que adquiriría con las ganancias de su trabajo.

En una sociedad cuyo pilar y sustento era la tradicional familia patriarcal, y la base era la mujer, cualquier reclamación de cambio que pudiera alterar el sistema aún produce en los estamentos políticos y religiosos, un marcado rechazo que les incapacita para aceptar la realidad social y adaptarse a ella. Este derecho de garantía y seguridad de un orden político y social de raíces religiosas era considerado como algo sagrado e intocable que nadie podía cuestionar y toda la legislación, tanto civil como penal, de trabajo, etc., estaba orientada en este sentido como garantía de estabilidad. Es de destacar que en una época como fue la de finales del siglo pasado, de ideológicos cambios sociales, no se prestase, por parte del legislador que participó en la elaboración del Código, la atención que merecían las nuevas corrientes de opinión. Sobre la

emancipación de la mujer invadían Europa y América, provocadas por las presiones de los grupos feministas, principalmente cuando también en España se dejaba percibir la opinión de Concepción Arenal y Emilia Pardo Bazán. Estas corrientes ideológicas habían producido ya resultados satisfactorios como los de la Ley de la Propiedad de la Mujer Casada, mediante la cual se autorizaba a la mujer casada a administrar y disponer de lo que adquiriría con las ganancias de su trabajo.

En esta sociedad, cuyo pilar y sustento era la tradicional familia patriarcal y la base de dicha familia era la mujer, cualquier reclamación de cambio que pudiera alterar el sistema aún producía en los estamentos políticos y religiosos un marcado rechazo que les incapacitaba para aceptar la realidad social y adaptarse a ella. Este derecho de garantía y seguridad de un orden político y social de raíces religiosas era considerado como algo sagrado e intocable que nadie podía cuestionar y toda la legislación, tanto civil como penal, laboral, etc., estaba orientada en este sentido como garantía de estabilidad.

Tan idealizada estaba la familia patriarcal, que las posibilidades de cambio llenaban de inquietud a las propias mujeres. Así, la mujer buscaba su liberación pidiendo igualdad en todos los ámbitos, y no iba desencaminada, pues el legislador estaba dispuesto a ceder en estos terrenos antes que en el de la autoridad familiar.

El nuevo feminismo ataca fundamentalmente a la sociedad patriarcal y a la cultura creada por ella, porque en sus soportes ideológicos y en sus instituciones básicas, como la familia y el matrimonio, residen los principales elementos que oprimen a la mujer moderna.

Dentro de la familia, la mujer tiene una doble función, por un lado, la de reproductora y educadora de la familia y, por otro lado, la de productora de bienes domésticos. La ideología dominante ha exaltado esta doble función, anteponiéndola a otras opciones. Por el contrario, las funciones de padre y marido no son excluyentes, pues el hombre además es considerado un ser social con otras muchas actividades que puede influir según la clase a la que pertenece en el mundo exterior. En la familia, se acepta el poder del padre, y el deber de la madre es hacer de mediadora de este poder ante los hijos.

La Ley Patriarcal se introduce como símbolo en la jerarquía social en la cultura, en las costumbres y en el propio lenguaje. Se ha creado la familia como célula básica de la sociedad y, a partir de ahí, se organizan todas las estructuras sociales, jerárquicas y dominadoras. El padre es el creador, el que actúa, mientras que la madre es la que siente y la que transmite este sistema de valores. A su vez, la ley los recoge dando todo el poder primero al padre y luego al marido. A pesar de que la madre tenga ingresos propios en el trabajo fuera del hogar, lo que prevalece es la aportación económica del padre y, por lo general, ella sigue dependiendo social y psicológicamente del marido.

Sin embargo, el valor productivo de la familia tradicional ha decrecido, y se sigue manteniendo el valor moral de la institución familiar, a pesar de su incoherencia y desfase. La familia está desapareciendo como un grupo de intereses comunes, formado por abuelos y parientes cercanos, para convertirse en un grupo pequeño compuesto por el matrimonio y un número de descendientes cada vez más reducido. La mujer poco a poco va dejando de ser la administradora de los bienes comunes, a la vez que se le arrebató su función de educadora de las y los menores al rebajarse la edad escolar.

La creación de electrodomésticos dirigidos a los hogares, reducen considerablemente sus horas de trabajo en la casa, y sus funciones dentro de la familia prácticamente desaparecen cuando los hijos y las hijas se independizan. Este nuevo modelo de familia no se corresponde con los cambios sociales y económicos de las sociedades industriales avanzadas, y solo se mantiene en base a una ideología que la define como el único lugar donde es posible el desarrollo de la vida personal e íntima.

La familia se convierte en el mundo privado intocable, donde en teoría se rompe el control jerárquico de la sociedad externa, competitiva e individualista. De ahí que la mujer siga adaptándose a sus papeles de esposa y madre, a través del matrimonio monogámico, además otorga prestigio al hombre en el mundo público. La sociedad española, rechaza otras posibilidades de relación, sean grupos o comunidades, porque se piensa, en muchos casos, en los hijos como un valor productivo para el futuro.

Antes la familia era básicamente un pacto social, que garantizaba la supervivencia de la especie. La casa y el trabajo no estaban separados y, tanto la mujer como el hombre, cumplían unos roles sociales específicos que hacían posible, económicamente, la

institución familiar. Pero el mundo personal va obteniendo notabilidad y se une a la antigua idea del amor con la del matrimonio.

Al empezar a luchar por su liberación, las feministas cuestionan la familia tal y como está establecida, porque es el centro de su anulación como ser social. Quieren dejar de ser transmisoras de los valores patriarcales e introducirse en todos los sectores de la sociedad, a partir de su propia autonomía.

Se ha producido un importante cambio para estas nuevas generaciones, ahora casi la totalidad de las mujeres son conscientes de que no debe haber restricciones a su proyección social y que no tienen por qué estar subordinadas a maridos, padres, hermanos, hijos, etc., y así luchan y reivindican la igualdad de derechos, de trato, de oportunidades y de obligaciones. Es deseable que este proceso tenga una proyección social que ofreciera un futuro mejor y más justo para las mujeres.

I. 1.3 IGUALDAD

Para entender la legislación no discriminatoria y de igualdad de género en Europa y España, se debe comprender en qué contexto político y económico se han ido impulsado dichas regulaciones.

Desde mediados del siglo XX, la dimensión social de la ciudadanía y el reconocimiento de derechos sociales fue desarrollada por los modelos de Estado del Bienestar, esto se hizo conjuntamente, como un fomento de las políticas basadas en la antidiscriminación.

Según Fraser (2008), el feminismo de la *Segunda Ola* mantuvo una relación ambivalente con la socialdemocracia, ya que, por un lado, criticaba que el modelo socialdemócrata invisibilizaba los problemas no vinculados a las políticas redistributivas y, por otro lado, sostenía la confianza en los mecanismos de la redistribución que hacía pensar a las mujeres feministas que esta articulación podría ser útil para eliminar la dominación masculina.

Este análisis ambivalente del feminismo respecto del Estado del Bienestar se dio en los países que efectivamente gozaron de un modelo económico redistributivo desde los años 60. Los movimientos feministas fueron mucho más críticos con las estructuras del Estado del Bienestar en aquellos países en los que el feminismo tenía una tradición política y social diversa, y, sobre todo, se enfrentaba a un modelo muy alejado del Estado del Bienestar, como fue el caso de los movimientos feministas en el Estado Español.

El esquema de Fraser (2008) sirve para introducir algo que ha sido una constante en el feminismo de los últimos cuarenta años, la denuncia de que la construcción de los derechos de ciudadanía, incluso en los Estados de Bienestar más avanzados, se ha hecho de espaldas a la realidad productiva y reproductiva de la mitad de la población, las mujeres.

Tal como señalaba Sainsbury (1996), los modelos de Estado del Bienestar conectaron a lo largo del siglo XX el goce de los derechos sociales con un modelo de trabajo productivo prototípicamente masculino.

Las políticas de *Welfare* tuvieron una vertiente, que supuso un gran avance con respecto a las políticas liberales, pero, a su vez, marcaron los límites de los debates distributivos.

La justicia distributiva moderna estuvo asentada sobre nociones que no ponían siempre en cuestión la subordinación sexual. De este modo, en los Estados del Bienestar se produce una incorporación de las mujeres a los derechos civiles, políticos y sociales de ciudadanía, pero una adición marcada por el requerimiento de asimilación de las mujeres a un modelo de ciudadano masculino (Bodelón, 2010).

En el contexto de la concepción de la ciudadanía vinculada con el Estado del Bienestar, la exclusión de las mujeres fue definida como un problema de discriminación, de falta de acceso a los recursos y oportunidades. En ellas, no se plantean que la exclusión permanente de las mujeres indique un fracaso del modelo, por lo que el Estado del Bienestar no quedó cuestionado por la discriminación permanente sufrida por las mujeres.

1.3.1 Igualdad formal y real

Las desigualdades entre mujeres y hombres están presentes en todos los ámbitos de la vida, por esta razón la *Igualdad de Género* ha de ser un concepto integrador que incluya diferentes niveles en los que hay que trabajar. Podemos distinguir tres referentes de igualdad, que pueden ser considerados dimensiones del camino hacia la consecución de la igualdad real.

Por un lado, la igualdad formal, referida a asegurar que todas las personas, mujeres y hombres, sean iguales ante la ley, tal y como señala el artículo 14 de la Constitución Española.

Por otro lado, la igualdad de género o igualdad real, que es la situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales. En base a ella, se valoran y potencian, por igual, las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres.

Por último, pero no por ello con menos importancia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, definiéndose como la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política, social y en cualquier ámbito, de la mujer.

Hay que tener en cuenta que es necesario trabajar todas las áreas de igualdad y no permitir caer en la confusión de que no hay más trabajo que realizar, al estar promulgadas leyes que se ajustan al ámbito de la igualdad formal.

El principio de igualdad entre sexos aparece regulado no sólo a nivel internacional de los Estados, sino, también, en el Derecho Internacional, en textos de carácter general como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y también en textos específicos como el Convenio de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979.

El Tratado de Ámsterdam modificó el Tratado de la Comunidad Europea, en lo que respecta al principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial haciendo

hincapié en el artículo 3, que indica: “la comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad” (1997, p. 25).

La igualdad formal surge como una conquista de la Revolución Liberal frente al Antiguo Régimen, y su primer contenido se vincula a la significación de la Ley de expresión de la voluntad general.

Más tarde, y a raíz de las aportaciones marxistas y socialistas, se toma conciencia de la insuficiencia del concepto de igualdad, entendido exclusivamente en sentido formal. Aparece la igualdad material esencial o sustancial con la llegada del Estado social y democrático de derecho, el Estado ha de intervenir para conseguir la igualdad de toda la ciudadanía, y la igualdad material en el constitucionalismo del siglo XX, que es la última etapa del proceso de evolución de este principio.

Desde una perspectiva constitucional, reflexionar sobre el principio de Igualdad español exige considerar dos vertientes:

Por una parte, nos referimos a la igualdad formal o igualdad ante la ley, a la cual hace una mención expresa la *Constitución Española* (BOE, núm. 311, 1978, 29 diciembre, pp. 29313-29424), en su artículo 14, en el que proclama la igualdad formal, acogida al principio de no discriminación por razón de sexo: “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” (1978, p. 11).

La otra dimensión del principio de igualdad es la que hace referencia a la igualdad real, recogida en el artículo 9.2 de la Constitución:

...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 afectivas, 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. (p. 10)

La Constitución de 1978 es la mayor norma del ordenamiento jurídico español, y todos los poderes públicos y la ciudadanía están sujetos a ella. Fue ratificada por referéndum el 6 de diciembre y, sancionada por el Rey el 27 de diciembre 1978.

La Constitución proclama un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico, la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo político.

Por lo tanto, se entiende que la Constitución invita a denunciar los casos en que se vulneran los derechos de la mujer, por el hecho de serlo. La igualdad permite denunciar los tratos diferenciados respecto de los colectivos históricamente discriminados, en este caso por razón de su sexo.

Una vez que se establece el principio de igualdad formal, lo deseable es que se traslade al día a día de la ciudadanía, y que se otorgue realmente las mismas oportunidades a todas las personas que componen una sociedad, encaminados hacia la igualdad real.

Pero la realidad demuestra, a través de múltiples indicadores, que la inclusión dentro de un texto legal del principio de igualdad entre mujeres y hombres no es suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones por razón de sexo. Por ello, se necesita la intervención constante de los diferentes poderes públicos y el establecimiento de indicadores y controles, así como desarrollo legislativo, hasta conseguir realmente una sociedad igualitaria.

En España, el impulso de la igualdad se materializó en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* que, en su artículo 1.1, recoge:

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2

y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. (pp. 12613-12614)

Es un hecho notable que en numerosos países del mundo aún no se ha conseguido ni siquiera la igualdad formal, paso previo para poder alcanzar algún día la igualdad real, que todavía no se ha materializado en ningún país.

Tal y como señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE), en un estudio realizado en el año 2016 en treinta y siete países, “ningún país del mundo ha logrado la igualdad de género y no hay razón para ello” (Fernández, 2017). Refiere que la igualdad de género no sólo es un derecho fundamental, sino esencial para el bienestar de las sociedades y las economías. Asimismo, hace un llamamiento a la acción de los Gobiernos y recalca que los países han hecho muy pocos progresos en los últimos cinco años. Constata que la mujer está en desventaja en todos los ámbitos de su vida y en todos los países, así como poco representada en los puestos de liderazgo y en la política.

Se podrá alcanzar la igualdad real cuando exista, efectivamente, una igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto significa que estaríamos garantizando el acceso igualitario de todas las personas que conforman la sociedad, mujeres y hombres, a los bienes que dentro de la misma se generan (materiales y no materiales, como la educación). Resulta imprescindible garantizar que mujeres y hombres puedan acceder y participar en las diferentes esferas y actividades de la sociedad sobre las bases de la igualdad.

El concepto de Igualdad de Oportunidades, fundamentado en la exigencia de la igualdad material, propone la eliminación de las desigualdades y discriminaciones a distintos colectivos, de modo que tengan las mismas oportunidades y posibilidades de acceso, participación y desarrollo en todos los ámbitos de sus vidas.

La perspectiva de género pone el énfasis en los obstáculos que tienen las mujeres para participar en las distintas áreas de la sociedad, la cultura, la economía, no como seres vulnerables, sino como personas que ven vulnerados sus derechos, y son discriminadas por su pertenencia al género femenino. De este modo, la vulnerabilidad deja de concebirse como algo natural o innato en las mujeres y pasa a explicarse como

vulnerabilidad social o ambiental, procedente de la amenaza del sexismo, la violencia y la discriminación.

Desde esta perspectiva, no se entiende que las mujeres tengan menor capacidad o inferioridad de condiciones, más bien, se considera que la vulnerabilidad es de naturaleza política, es una vulneración de derechos y de discriminación, no de respeto y reconocimiento de las diferencias de género.

Actualmente, existen algunos medios concretos a través de los cuales se materializa la estrategia para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la finalidad de superar los obstáculos que encuentran las mujeres al participar en su vida en sociedad, pero son insuficientes.

Nogueira (2006) refiere que,

Junto a la igualdad ante la ley, que obliga a abstenerse de desarrollar cualquier diferencia arbitraria o discriminación, se exige también una tutela positiva de la igualdad que deben tener presente por imperativo constitucional los órganos estatales. Cuando los ordenamientos constitucionales establecen como principios básicos la igualdad de oportunidades, la modificación de obstáculos que impiden el desarrollo de la igualdad de oportunidades o la igualdad sustancial, lo que implica es un principio de solidaridad respecto de las personas o grupos sociales que se encuentran en situación de debilidad. (p. 822)

1.3.2 Acciones Positivas

Las acciones positivas, se reconocen en el Ordenamiento Jurídico Internacional a partir del Convenio n. 111 de 1958, de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), sobre la discriminación de empleo y ocupación. El artículo 4 de esta norma, acepta la posibilidad de adoptar medidas especiales para dar solución a las discriminaciones que puedan sufrir las personas por razones tales como el sexo, la edad, la discapacidad, las cargas de familia, el nivel social o cultural.

También hace referencia a las acciones positivas la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (BOE, núm. 69, 1984, 21 marzo,

p 7715-7720). Establece en la parte I, artículo 2, que los Estados se comprometen a “tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas” (1984, p. 7716).

El artículo 4.1 de la Convención declara, con carácter general, que “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” (ibíd.).

Además, alude de manera especial a la maternidad, al indicar su artículo 4.2 que no se estimará discriminatoria “la adopción por los Estados Partes de medidas especiales, (...) encaminadas a proteger la maternidad” (1984, p. 7716).

En el ámbito comunitario, las acciones positivas aparecen por primera vez en la Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976. Es relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción de profesionales y las condiciones de trabajo. En estas últimas se aborda la adopción de estas medidas en el ámbito laboral y en relación con la protección del embarazo y la maternidad.

El artículo 2.3 de la Directiva 76/207/CEE (DOCE, núm. L 39/40, 1976, 14 febrero) afirma que su aplicación no obstaculizará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, sobre todo en lo que concierne al embarazo y la maternidad. El artículo 2.4. expresa que “se podrán adoptar medidas que tiendan a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular, aquellas que evitan las desigualdades de hecho que afectan a las mujeres en el campo de acceso al empleo, promoción y formación profesional, condiciones de trabajo y seguridad social” (1976, p. 70).

España ratifica el 5 de enero de 1984, con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979, con la excepción en lo que concierne al artículo 57.1 de la Constitución Española sobre la sucesión a la Corona. La Convención, constituye el documento de referencia clave para la defensa de los derechos humanos de las mujeres, y admite en su artículo 4.1 “la legitimidad de las medidas de acción positiva a favor de las mujeres, cuando revistan carácter temporal y no adopten caracteres segregacionistas” (1984, p. 7716).

Además, la integración de España en las Comunidades Europeas en 1986 tiene una relevancia decisiva para la igualdad de mujeres y hombres. Las directivas comunitarias permiten crear un marco normativo comunitario, en el que España se ve obligada a cumplir y establecer Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Igualmente, en la década de los 80, se inicia el debate sobre las medidas de acción positiva, previstas en directivas, recomendaciones y programas de comunitarios para la igualdad de oportunidades.

De forma indirecta, la primera disposición comunitaria sobre estas medidas fue la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976 (DOCE núm. L 39/40, 1976, 14 de febrero). En el apartado 4 de su artículo 2 apunta que no se obstará a los Estados miembros la adopción de “medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” (1976, p. 70), en particular en lo relativo al acceso al empleo, incluida la promoción y formación profesional, así como las condiciones de trabajo.

El Consejo de las Comunidades Europeas adoptó, igualmente, una Recomendación el 13 de diciembre de 1984 (DOCE núm. L 331/34, 1984, 19 de diciembre), relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer. Establece que los Estados deben implantar una política de acciones positivas destinada a eliminar las desigualdades de las que son objeto las mujeres en la vida laboral y promover la participación de ambos sexos en el empleo.

Además, el II Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades a favor de las Mujeres (1986-1990) tuvo en cuenta la realización de acciones positivas para compensar la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, además de varias medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres.

Siguiendo el modelo comunitario, en España se han creado hasta el momento seis Planes Nacionales de Igualdad. A partir del II Plan de Igualdad Nacional se buscó promover y desarrollar medidas de acción positiva.

Además, desde 1994, con fechas de creación diferentes, todas las Comunidades Autónomas están dotadas de organismos de igualdad para promover políticas específicas orientadas a las mujeres. De este modo, y a pesar de excepciones, las propias

Comunidades crean sus Planes de Igualdad, cuyo contenido, en la mayoría de los casos, es similar al Plan Nacional, pero con adaptaciones en función de las condiciones y necesidades específicas de las mujeres en sus respectivas autonomías.

Por otra parte, los ayuntamientos y diputaciones también han elaborado instrumentos para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, no es una práctica que se realice con la temporalidad que obliga la ley.

El Comité Director para la Igualdad entre mujeres y hombres (CDEG) del Consejo de Europa en 1992, define las acciones positivas para la igualdad como “las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales” (Osborne, 1995, p. 301).

Hay que tener en cuenta que las acciones positivas no son estrategias nuevas que se han creado expresamente para paliar la desigualdad entre mujeres y hombres, sino que ya se habían aplicado para contrarrestar la desigualdad de minorías étnicas. Es importante comprender que las acciones no son privilegios para las mujeres que discriminen a los hombres, sino que son formas concretas de búsqueda de la igualdad.

Se trata de medios lícitos, admitidos en cualquier sociedad democrática que pretenda una redistribución de oportunidades sociales y busque superar los obstáculos que determinados colectivos experimentan sistemáticamente. Es decir, responden a una situación de discriminación histórica aguda. Como ha reiterado el Tribunal Constitucional de España, son formas concretas de trabajo hacia la igualdad. Algunas acciones positivas son adaptaciones a las circunstancias particulares de la vida de las mujeres o de las personas con responsabilidades familiares, otras constituyen apoyos directos o ciertas ventajas que promueven la participación de las mujeres en ámbitos donde se encuentran tradicionalmente discriminadas.

En el marco del parámetro legal, en España hay tres leyes aprobadas, cuya finalidad es la búsqueda directa o indirecta de mayores niveles de igualdad real entre mujeres y hombres. Estas Leyes son la *Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género* (BOE, núm. 313, 2004, 29 de diciembre); la *Ley 39/2006 de 14 de diciembre de promoción a la autonomía personal y*

atención a las personas en situación de dependencia (BOE, núm. 299, 2006, 15 de diciembre) y la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

1.3.3 Mainstreaming de género – Transversalidad

Hay que tener en cuenta las acciones positivas y el *mainstreaming* de género, o transversalidad de la perspectiva de género, como medios concretos a través de los que se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se superan los obstáculos que encuentran las mujeres al participar en su vida en sociedad.

El *mainstreaming* de género, trasladado al castellano con el término “transversalidad”, está presente en el lenguaje de las políticas públicas de igualdad a nivel internacional, europeo y nacional, desde hace más de una década. El concepto se elaboró, en origen, por personas feministas que se ocupaban de programas de desarrollo. Manifestaron que las perspectivas y las necesidades de las mujeres no se tenían en cuenta, debido a que los hombres controlaban los recursos principales y luego asignaban fondos especiales para las mujeres, esto tenía el efecto de segregar las necesidades e intereses de las mujeres todavía más (Jahan, 1995).

El *mainstreaming* de género fue entonces asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995. La Plataforma de Pekín requiere a los gobiernos y a otros actores a “promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente” (ONU, 1995, p. 28). La idea era que los temas relativos a la igualdad de género formaran parte de la agenda política principal, en lugar de ser un asunto secundario para el que hay que crear medidas y recursos adecuados.

La implementación del *mainstreaming*, trató de cambiar la forma patriarcal de ver la realidad social, para establecer criterios y prioridades de la agenda política dominante, que normalmente asumían como referencia principal el modelo masculino. Ha sido

considerado una manera diferente de observar la realidad para poner en práctica y evaluar las políticas públicas.

Según Lombardo (2004):

Al estar oscurecidas por la sociedad patriarcal, las gafas deformantes que solemos llevar no nos permiten ver nítidamente cuales son y donde están las discriminaciones de género y cómo podemos superarlas. El *mainstreaming* requiere en cambio que adoptemos unas gafas de igualdad, que nos hagan más conscientes de los prejuicios y estereotipos de género, y nos permitan individuar más claramente donde están las desigualdades entre mujeres y hombres y cómo podemos actuar para eliminarlas. (p. 3)

Este cambio de óptica nos puede ayudar a reorientar nuestra mirada a una esfera más sensible a la problemática de género, hacia todos los asuntos de planificación y elaboración de políticas, análisis y recogida de datos estadísticos, aplicación de proyectos, gestión del personal, distribución de recursos, evaluación de medidas, entre otras.

Resulta complicado establecer una definición unívoca y adecuada del concepto de *mainstreaming* o transversalidad. La definición actualmente más utilizada de *mainstreaming* de género en el debate académico sigue siendo la elaborada por el Grupo de Expertos del Consejo de Europa en 1999:

El *mainstreaming* de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los/as actores/as normalmente involucrados/as en la adopción de medidas políticas. (p. 26)

Sin embargo, la definición es un significante abierto y vacío, hasta que no se definan los criterios para establecer cómo incorporar una perspectiva de género en las políticas públicas.

Entre las reflexiones más citadas en el debate sobre teoría del *mainstreaming* está la de Jahan (1995), que diferencia un enfoque más integracionista. Pretende abordar los asuntos de género dentro del paradigma político existente y sin grandes cambios en la

estructura institucional. Plantea un enfoque de cambio de agenda política, que implica la transformación y la redirección de la misma agenda para incorporar la perspectiva de las mujeres en el proceso político.

Este modelo pretende superar el dilema feminista entre la igualdad y la diferencia, trascender las dicotomías de género y apoyar una política de la diversidad, con el fin de deconstruir los regímenes discursivos que crean las propias identidades de género.

Verloo (2005) coincide con Squires (2005) en el carácter transformativo del modelo de *mainstreaming* de desplazamiento, porque es el que mejor puede adaptarse a las dinámicas del poder de género que requieren un cambio continuo en los objetivos y estrategias. Sin embargo, el enfoque de desplazamiento promete más dinamismo y transformación, pero es difícil de llevar a la práctica política.

Verloo (2005) propone vincular el enfoque transformativo y dinámico del desplazamiento con el empoderamiento de las mujeres. Esto requiere la organización de un espacio para la articulación de las posiciones feministas de igualdad y desigualdad de género, y la promoción de la agenda política sobre igualdad de género. Los enfoques teóricos que se adoptan no sirven solamente para la formulación de políticas transversales, sino que también afectan a la aplicación del *mainstreaming*. Esto es así porque las diferentes interpretaciones que se dan del problema de la desigualdad de género y las soluciones propuestas llevan inevitablemente a una puesta en práctica muy diferente de este principio en varios contextos y ámbitos políticos internacionales, nacionales y subnacionales.

Entre las aplicaciones del *mainstreaming* con mayores consecuencias materiales para las vidas de las mujeres están las iniciativas de presupuesto sensible al género o presupuesto con perspectiva de género. Este enfoque aborda desde una visión de género, las cuestiones presupuestarias, que afectan a las desigualdades entre mujeres y hombres.

La evaluación de impacto de género es uno de los instrumentos dentro de la estrategia del *mainstreaming* de género. Sirve para evaluar el impacto sobre las relaciones de género de cualquier propuesta política y normativa. También permite modificar las medidas propuestas en el caso en el que se detecten unas consecuencias no deseadas para la igualdad de género. La idea es medir y modificar, si es necesario, los

efectos que las políticas públicas puedan tener sobre la situación de las mujeres y los hombres, la relación entre ambos colectivos y el alcance de los objetivos de la igualdad.

El fin es doble, por un lado, evitar que se propongan medidas políticas que, utilizando la norma del sujeto masculino, desfavorezcan a las mujeres o mantengan el orden de género existente, teniendo un impacto negativo. Por otro lado, aprobar medidas políticas que incidan en la realidad de todos los ámbitos que se pretendan regularizar, con el objetivo de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, eliminar las discriminaciones y promover activamente la autonomía de las mujeres consiguiendo un impacto positivo.

Si tenemos en cuenta las políticas específicas de igualdad y el resto de las políticas en las que se integra el *mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género, podemos encontrar algunas diferencias como las siguientes, que siguen la *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la Administración Pública* de la Escuela de Administración Pública de Extremadura (2011):

Por una parte, las políticas específicas de igualdad tienen como objetivo superar los obstáculos para la participación de las mujeres en la sociedad. Son directas y pueden hacer frente de forma inmediata a problemas concretos, pero resultan difícilmente integrables dentro de las políticas generales. Los cambios son más rápidos y limitados, lo que supone avances concretos. Los resultados en ocasiones no son lo suficientemente visibles, porque la modificación de medidas generales es escasa, pero se actúa sobre las dificultades de las mujeres para acceder en igualdad a la ciudadanía, y producen cambios funcionales.

Por otra parte, el objetivo del *mainstreaming* de género es eliminar las desigualdades de género, por lo que afecta a todas las políticas y todos los agentes implicados en los niveles. Esta estrategia va a permitir una mayor incidencia en las políticas en general, y puede causar gran impacto en la sociedad, siendo una estrategia que afecta a mujeres y a hombres. Responde a las necesidades prácticas y a los intereses estratégicos a medio y largo plazo, cuya implantación debe ser progresiva. Su aplicación debería ser flexible y adaptada a la realidad del ámbito donde se desarrolla.

Los resultados incluyen acciones que responden a particularidades de las políticas en cuestión, como la modificación y cambio estructural al actuar sobre el entorno, y los agentes implicados planteando el cambio beneficioso para mujeres y hombres. Son estrategias distintas con la finalidad de alcanzar la misma meta, por lo que son complementarias y paralelas.

Asimismo, debemos tener en cuenta, al igual que las acciones positivas, la perspectiva de las políticas de igualdad de discriminación múltiple, como estrategias para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y superar los obstáculos que encuentran las mujeres al participar en su vida en sociedad.

Por ello, resulta interesante abordar la interseccionalidad, como herramienta para realizar una atención integral de las múltiples desigualdades, más allá de las desigualdades de género que sufren las mujeres.

1.3.4 Impacto de Género

Tanto las mujeres como los hombres desempeñan tradicionalmente roles sociales, distribuidos de forma desigual en función del sexo. Este procedimiento es llamado “género”. Las políticas deben ser sensibles a las cuestiones de género, tomando en consideración las particularidades generales a la vida de las mujeres y los hombres, al tiempo que deben perseguir la eliminación de desigualdades y la promoción de una distribución igualitaria de los recursos. No son sólo las mujeres, sino también los hombres y toda la sociedad, quienes se benefician de la igualdad entre hombres y mujeres y de una distribución igualitaria de derechos, tareas y responsabilidades.

Las decisiones políticas y, en consecuencia, la normativa, planes y acciones que se deriven de ellas, pueden tener un diferente impacto en mujeres y hombres, aunque esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Se debe proceder, por tanto, a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas.

El Instituto de la Mujer (2015), define el impacto de género como:

El proceso de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma separada. Asimismo, hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género. (p. 15)

El impacto de género se valora a partir del concepto de igualdad, que no significa semejanza, sino homologación (en derechos y oportunidades) entre hombres y mujeres. Por ello, es preciso determinar si la aplicación de los proyectos legislativos o normativos que se desarrollan en las administraciones públicas produce un efecto equivalente para ambos. Hay que analizar las diferencias sociales y las causas que las producen, indagar sobre las consecuencias y las oportunidades que hombres y mujeres tienen de obtener beneficios y disfrutar de derechos en el ámbito de intervención que se está analizando.

En este sentido, legislativamente se implanta en la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno* (BOE, núm. 246, 2003, 14 octubre, pp. 36770-36771), que indica en su artículo primero:

Se iniciará en el ministerio o ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad de este, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar. (p. 36771)

Asimismo, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en el artículo 19, denominado “informes de impacto de género”, señala que: “los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género” (p. 12616).

Finalmente, la *Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección integral contra la violencia de género de la Región de Murcia* (BORM, núm. 91, de 21 de abril de 2007, pp. 12369-12382), en el artículo 10, que lleva por título “informes de impacto de género”, establece:

1. Los proyectos de disposiciones de carácter general deben acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se contemplen en las mismas, en los términos establecidos en la Ley 6/2004, de 28 de diciembre (LRM 2004, 350 y LRM 2005, 106), del Estatuto del presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.
2. Los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno deberán incorporar, asimismo, un informe sobre su impacto por razón de género. (p. 31922)

Entender el impacto de género de las disposiciones normativas y, en general, de la ejecución de las políticas públicas, se convierte en una estrategia que permite incorporar, de forma equilibrada, los intereses, deseos y necesidades diferenciados de las mujeres y los hombres, y, en especial, un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos.

1.3.5 Interseccionalidad

Resulta necesario hablar, al igual que de acciones positivas, transversalidad e impacto de género, de la perspectiva de las políticas de igualdad de discriminación múltiple, como estrategias para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, resulta imprescindible, en el área de igualdad, abordar la interseccionalidad, como una herramienta para realizar una atención integral de las múltiples desigualdades que sufren las mujeres.

La preocupación europea por atender las múltiples desigualdades ha llegado a España de forma más tardía. A pesar de que el feminismo institucional ha sido lento, los planes y las políticas de igualdad han tenido un desarrollo sustancial y creciente desde la década de los 80. La atención institucional, desde las políticas de género, a la discriminación múltiple y a otros ejes de desigualdad ha sido, y es todavía hoy, muy

limitada. Ni la fuerte institucionalización de las políticas de género, ni la legislación sobre igualdad de género, han sido suficientes para un reconocimiento real y explícito de que la discriminación de género está también condicionada por otras desigualdades.

España todavía está caracterizada por un enfoque unitario (Hancock, 2007), a través del cual se tratan las desigualdades separadamente y el género tiene prioridad. Sin embargo, como consecuencia en parte de la influencia europea, España está dando sus primeros pasos en la institucionalización de una política de múltiple discriminación.

Durante estos últimos años, el concepto de igualdad en Europa se ha ido ampliando para incluir discriminaciones basadas no sólo en el género, sino también en otros ejes de desigualdad, tales como el origen étnico, la discapacidad, la diversidad funcional, la edad, la religión, la orientación sexual, etc. La persecución de la igualdad en este sentido amplio supone que debe convertirse en una política prioritaria de los Estados Miembros de la Unión Europea, los cuales se encuentran en este momento bajo la presión de no sólo tratar las múltiples formas de discriminación, sino también las interacciones entre las mismas.

En el aspecto institucional, esta creciente preocupación por las múltiples desigualdades se ha cristalizado en diversas respuestas. A pesar de que varios países han introducido importantes cambios para tratar la interseccionalidad, tal y como señala Bustelo (2009, p. 536) “sólo ha demostrado algunas incipientes y débiles señales de cambio institucional a este respecto”. Ha sido casi nula la atención a la interseccionalidad, incluso en el ámbito académico. Los trabajos existentes se relacionan con proyectos europeos, más que con nacionales.

A la clasificación de Hancock (2007) también se puede añadir la de Weldon (2008). Esta autora aborda tres enfoques orientados a la interseccionalidad: el aditivo, en el que cada estructura de desigualdad puede producir efectos que son separables los unos de los otros y que pueden combinarse de forma aditiva (por ejemplo, género y discapacidad); el enfoque multiplicativo, según el cual los efectos de las estructuras de la desigualdad tienen un resultado multiplicativo, reforzándose mutuamente las unas a las otras; y el enfoque interseccional, en el que los efectos producidos por una

combinación de desigualdades (por ejemplo, género, discapacidad, orientación sexual) son diferentes a los efectos considerados de manera separada.

Si tenemos en cuenta la variedad de combinaciones que nos propone Weldon (2008), podríamos observar, de manera crítica, que la mayoría de los trabajos teóricos sobre interseccionalidad que se han publicado hasta ahora. Tienden a contener un sustrato normativo que privilegia el enfoque interseccional por encima de cualquier otro (Lombardo y Bustelo, 2009).

El creciente interés académico por la interseccionalidad puede conllevar el riesgo de desarrollar enfoques únicamente interseccionales para estudiar las desigualdades, como si todas las desigualdades siempre interactuaran entre sí y nunca tuvieran efectos autónomos.

Verloo (2005) advierte que un foco de investigación que sólo se centre en la interseccionalidad puede opacar o dejar de lado el análisis de las distintas ontologías de cada desigualdad, lo que parece crucial para desarrollar políticas de igualdad de calidad.

En el año 2008, en el plano político de España, se crea un grupo de expertos en el Ministerio de Igualdad para elaborar una propuesta para una nueva ley de igualdad de trato. En los planes iniciales de la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Igualdad estaba la presentación de una propuesta al Consejo de Ministros para su consideración.

Después de esta fase, la propuesta entró en un procedimiento de consulta y, posteriormente, fue debatida en el Parlamento para su aprobación. Este grupo de trabajo se reunió por primera vez en junio de 2008, estando integrado en su mayoría por expertos en diferentes áreas del derecho, incluida la constitucional, y en los ejes de desigualdad contemplados en esa misma propuesta (género, edad, creencia o religión, discapacidad, origen étnico y orientación sexual). En algunos casos, las personas expertas eran también representantes de grupos de personas afectadas, pero la razón por la que estaban en el grupo es por su condición de expertas, y no como representantes de la sociedad civil. La propuesta en esta fase preliminar incluyó la idea de crear una agencia u organismo independiente que ofreciera servicios a las personas discriminadas, algo de lo que se ha carecido hasta ahora en las políticas de igualdad españolas.

El cuestionamiento de un feminismo que sólo daba respuesta a los intereses de unas determinadas mujeres, articulado en la cultura y valores de occidente, originó que, ya desde los años 80, se empezara a gestar un feminismo que incorpora otras realidades, desde culturas diferentes a la occidental. Es lo que se conoce como “feminismo periférico” o “feminismo de frontera” (Jabardo, 2008). Esta apuesta por la producción de conocimiento grupal, basado en las diferencias, necesidades y experiencias cotidianas de las mujeres, como mecanismo de transformación de ideas, experiencias y, por tanto, de conciencia. Con otras palabras, una imprescindible conjunción de acción y reflexión; esta será otra de las claves de la producción del conocimiento en el *black feminism* y, en general, en los feminismos.

Angela Davis (2017), señalaba en una intervención en el Centre de Cultura Contemporània de Barcelona lo siguiente:

El movimiento feminista de corriente mayoritaria ha cometido errores muy serios. Cuando escribí en 1981 el libro *Mujeres y Racismo*, todo el mundo pensó que era feminista: ‘No, no soy feminista -decía entonces-, soy una revolucionaria negra’. ‘No veía cómo las dos cosas tenían que ver una con otra’. Pero luego me di cuenta de que estaba hablando de cierto tipo de feminismo: un feminismo burgués. Un feminismo que todavía, desgraciadamente, es blanco y burgués. El error cometido por el feminismo mayoritario y el hecho de que constantemente mire hacia representaciones categorizadas significa que hay una racialización clandestina que se está moviendo dentro de este tipo de feminismo.

Además, añadía:

Cualquier tipo de feminismo que privilegie a las que ya tienen privilegios es irrelevante para las mujeres pobres, las mujeres trabajadoras, las mujeres negras y las mujeres trans de color. Si se crean estándares de feminismo para los que ya están arriba en la jerarquía económica ¿esto cómo se relaciona con las mujeres que están debajo del todo? La esperanza revolucionaria se encuentra precisamente entre esas mujeres que se sienten abandonadas por la historia y que actualmente se están levantando para que sus exigencias sean escuchadas.

El concepto de interseccionalidad fue introducido por Crenshaw en la Conferencia Mundial contra el Racismo en Sudáfrica en 2001. Crenshaw (1995), consideró que

había categorías, como la raza y el género, que interseccionaban e influían en la vida de las personas. Para ella, el racismo no tenía los mismos efectos sobre los hombres que sobre las mujeres negras, y tampoco éstas vivían las consecuencias del sexismo de igual forma que las mujeres blancas. Partía de una estructura primaria donde interseccionaban aparte de la raza y el género, la clase social, a la que se añadían otras desigualdades como la condición de mujeres inmigrantes.

Para Crenshaw, no se trataba de una suma de desigualdades, sino que, cada una de estas, interseccionaban de forma diferente en función de la situación personal y el grupo social, mostrando estructuras de poder existentes en la sociedad.

Asimismo, diferenciaba entre la interseccionalidad estructural, con relación a las consecuencias de la intersección de varias desigualdades en la vida de las personas, y la interseccionalidad política, que afecta a la forma en que se contemplan estas desigualdades y cómo se abordan. Así, ella denunciaba que las estrategias antirracistas del gobierno americano estaban diseñadas considerando sólo a los hombres negros como categoría general y desconsiderando la perspectiva de las mujeres.

El término de interseccionalidad ha tenido trascendencia porque en la interpretación de las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes incorporó otra dimensión relevante del género desde la perspectiva feminista.

Los primeros estudios e investigaciones sobre las mujeres inmigrantes en España, liderados por mujeres que comparten una perspectiva feminista, ya incorporan la consideración de desigualdades múltiples para interpretar sus condiciones de vida, mostrar el contexto en el que se sitúan y orientar las políticas sobre las intervenciones.

Desde el inicio, el género es la primera desigualdad que se contempla y que interactúa con la categoría de inmigrante. Se habla de la mujer de origen marroquí, señalando la necesidad de considerar a las mujeres con personalidad propia, atendiendo a sus necesidades y aspiraciones específicas, y se insta a las políticas de integración a contemplar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres (Losada, 2003).

En la misma línea interpretativa, se incorpora a las mujeres inmigrantes a la historia general de las mujeres, y se reivindica el reconocimiento de la diversidad a partir de valorar la diferencia de clase, edad, formación cultural, pertenencia a un colectivo minoritario, etc. (Nash, 2006). La situación de las mujeres inmigrantes se condiciona a la orientación del modelo de integración y al desarrollo de las relaciones de género, vinculando diversidad y género en la mejora o no de sus condiciones de vida.

En el mundo académico y político, comienza a introducirse de manera general y pública la triple discriminación. Teniendo en cuenta, el género, la etnia y la clase social (mujer, inmigrante y trabajadora), se la eleva a la categoría interseccional desde la que es necesaria interpretar, entender y enfocar las intervenciones con las mujeres inmigradas (Parella, 2003).

Hay que aclarar que esta nueva dimensión en la interpretación de la realidad de las mujeres a pesar de ser general tomaba como referente a las mujeres latinas visiblemente activas en el mercado de trabajo. Se puede afirmar que generó una tendencia, y es una de las líneas principales de investigación académica que se ha mantenido hasta la actualidad.

Desde un ámbito más jurídico, se reivindica la incorporación de las mujeres inmigradas a la teoría feminista y se hace hincapié en que el género no es el único factor de exclusión. La interseccionalidad se entiende como el instrumento de utilidad para comprender la forma en que funcionan los sistemas cruzados de exclusión que afectan a las mujeres.

Por otro lado, se sigue indicando la interacción constante en la dinámica de las relaciones de poder de género y la articulación de la experiencia colectiva de las mujeres como minoría de diferencia cultural. Se pone el acento en las consecuencias que tiene para las mujeres la interpretación del fenómeno migratorio desde un modelo exclusivamente masculino (Nash, 2006).

Hasta el momento, el discurso académico sobre la inmigración femenina en España se ha ido reconstruyendo desde la perspectiva feminista, con la clara voluntad de mostrar de qué manera se está abordando la ciudadanía de las mujeres inmigradas. En este nuevo contexto de interpretación, la interseccionalidad ha ido apareciendo con

mucha más frecuencia. En estos momentos, está presente en todos los discursos sobre mujer e inmigración, y no sólo como instrumento de análisis metodológico y de interpretación, sino desde su vertiente práctica, de análisis de las políticas públicas.

La problemática de la interseccionalidad y la referencia implícita al *mainstreaming* de género, habían tenido un hueco conjunto en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en junio de 1993. Concretamente, en la declaración y el Programa de Acción de Viena, en un título dedicado a la igualdad de condición y los derechos humanos de la mujer, se destacaba que “se eleva el pleno disfrute por la mujer de todos los derechos humanos a prioridad para los gobiernos y para las Naciones Unidas” (ONU, 1993, p. 39).

Asimismo, señalaba que la igualdad de la mujer y sus derechos humanos “deben integrarse en las principales actividades de todo el sistema de la Naciones Unidas y que todos los órganos y mecanismos pertinentes de las Naciones Unidas deben tratar estas cuestiones en forma periódica y sistemática” (ONU, 1993, p. 40).

También, bajo el mismo título, se hace referencia explícita a la importancia de la eliminación de las particulares formas que adopta la violencia contra la mujer, así como de la erradicación de las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso.

Más precisa fue la Declaración y la Plataforma de Acción adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en septiembre de 1995. Como se ha señalado previamente, esta Conferencia constituye el debut del *mainstreaming* de género a nivel internacional. De igual modo, en lo referente a la interseccionalidad, resulta particularmente relevante la parte de la Declaración en la que los gobiernos participantes se muestran decididos a:

Intensificar los esfuerzos para asegurar el disfrute, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a todas las mujeres y las niñas que se enfrentan con múltiples barreras para su empoderamiento y su avance por factores tales como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad o porque son población indígena. (ONU, 1995, p. 4)

Asimismo, en la Plataforma de Acción de la Conferencia, se reconoce implícitamente la complejidad de la interseccionalidad, poniendo de relieve, lo siguiente:

... las mujeres tienen que enfrentarse, no sólo a barreras o por factores tales como la raza, la edad, la lengua, la etnia, la cultura, la religión o la discapacidad, o porque son mujeres indígenas, ni sólo a obstáculos específicos relacionados con su estatus familiar y su estatus socioeconómico. (ONU, 1995, p. 17)

Ahora bien, la interseccionalidad tiene que partir de factores concretos de subdiscriminación. Entre éstos existe uno que necesariamente profundiza en todos los demás: el factor sexo-género, en virtud del cual, se puede comprobar que las mujeres aparecen subdiscriminadas en todos los países y sociedades a escala mundial.

Defender la incorporación de la interseccionalidad al mainstreaming de género significa reconocer que las políticas públicas de igualdad no pueden ignorar que las mujeres no representan un grupo homogéneo, ni que históricamente un determinado subgrupo de mujeres ha universalizado sus experiencias, intereses y necesidades en perjuicio de los de muchos otros. Tampoco se puede pasar por alto que, en ocasiones, los intereses de los subgrupos de mujeres, dependiendo de los factores mencionados, pueden diferir.

En definitiva, el mainstreaming de género debería incluir la perspectiva interseccional, sin caer en el error de que esta perspectiva disuelva el factor sexo-género, como eje principal en las políticas públicas.

I.2. POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL

“La sociedad no puede en justicia prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano”

Concepción Arenal (1869, p.47)

I. 2.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

2.1.1 La Organización de las Naciones Unidas

En el ámbito internacional, el origen del compromiso por la igualdad le corresponde principalmente a la ONU que, ya en la Carta de San Francisco del 26 de junio de 1945, se comprometía a “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y de las naciones grandes y pequeñas” (ONU, 1945, p. 1).

Asimismo, la ONU, en el año 1948, aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el año 1951, firmó el Convenio 100 de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina. En el año 1958, ratificó el Convenio 111, referente a la no discriminación en materia de empleo, considerándose como motivos de discriminación las distinciones que se realicen por razón de color, raza, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política u origen social. Instando a establecer políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.

Se pretendía realizar una elaboración de respuestas oficiales, con la creación de las primeras estructuras institucionales y las estrategias a las demandas de igualdad jurídica.

Destacan, por su contenido, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 1967, la Estrategia Internacional del Desarrollo para el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo que abarca desde 1971 hasta 1980, y la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en México en 1975, sobre las condiciones jurídicas y sociales de la mujer.

2.1.2 Las Conferencias Mundiales de las Naciones Unidas

Con la *Primera Conferencia Mundial de la ONU en México (1975)* se marca el fin de las políticas de igualdad exclusivamente jurídica, estableciendo como objetivos de trabajo:

- La igualdad plena entre ambos sexos y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.
- Una contribución cada vez mayor de las mujeres en el fortalecimiento de la paz mundial.

Asimismo, se aprueba el Plan de Acción en el año 1975 para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985. El fin era garantizar el acceso equitativo de la mujer a la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia.

En este momento, surgen las políticas dirigidas a compensar, con beneficios sociales y económicos, las áreas con más discriminación por razón de sexo. Están orientadas a promover el cambio en la conciencia internacional, acerca del impacto que tiene la situación de la mujer en el desarrollo.

En diciembre de 1979, la Asamblea General de la ONU adoptó y abrió a la firma, o adhesión, la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, que establece en su artículo 11 que “los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los

mismos derechos”. España la ratificó en diciembre de 1983, (BOE, núm. 69, de 16 de diciembre de 1983).

Un año después, en 1980, se celebra la *Segunda Conferencia de la Mujer en Copenhague*, que tiene por objetivo examinar los avances realizados en el cumplimiento de los objetivos de la I Conferencia Mundial, especialmente los relacionados con empleo, salud, y educación. En ella se analiza y evalúa el Plan de Acción de 1975.

Esta conferencia estuvo marcada por visibilizar las discrepancias entre los derechos jurídicos y las oportunidades reales de ejercerlos por parte de las mujeres. Algunos ejemplos eran: la falta de participación adecuada de los hombres, la voluntad política insuficiente, la falta de reconocimiento a las contribuciones de las mujeres en la sociedad, la escasez de mujeres en puestos de trabajo de toma de decisiones, insuficientes servicios de conciliación y la falta de recursos en general. Estos factores, suponían una barrera para que los derechos jurídicos se convirtieran en oportunidades reales para las mujeres.

Se expuso una petición a los gobiernos, con la finalidad de que se adoptaran medidas nacionales para garantizar el derecho de las mujeres a la propiedad privada y al control de los bienes, la herencia, la patria potestad y la pérdida de nacionalidad, y se hizo un llamamiento a los países para que implantasen las medidas necesarias para que acabaran con las actitudes estereotipadas en relación con las mujeres.

Esta fase se termina con la *Tercera Conferencia Mundial de la Mujer*, celebrada en Nairobi en 1985. El movimiento a favor de la igualdad entre mujeres y hombres había alcanzado un gran progreso y fue en este momento, en la tercera Conferencia, donde se realizó el análisis y la evaluación de los logros conseguidos por el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (1976-1985).

De esta revisión, derivó la necesidad de superar los obstáculos para alcanzar los objetivos propuestos en México, ya que la situación jurídica y social de la mujer había cambiado únicamente para una minoría de mujeres. Por ello, se adoptó un nuevo enfoque que reconocía, entre otras cuestiones, la importancia de la participación de la mujer en la adopción de decisiones y la gestión de recursos humanos, pues, además de

ser un derecho legítimo, se trataba de una necesidad social y política, debiéndose incorporar en todas las instituciones de la sociedad.

Para conseguir este propósito se establecieron medidas como elementos constitucionales y jurídicos, igualdad en la participación social, política y en la adopción de decisiones. Los gobiernos debían establecer sus prioridades en la implantación de estas medidas, con el fin de conseguir la igualdad a escala nacional. La primicia de esta conferencia fue el reconocimiento de la necesidad de participación de las mujeres en todas las cuestiones de la actividad humana y no sólo en las relativas a las mujeres.

Las conferencias celebradas hasta ese momento habían contribuido a mejorar la situación de la mujer y su acceso a los recursos, pero no habían logrado eliminar los factores estructurantes básicos de desigualdad en las relaciones de género entre mujeres y hombres. Es por ello por lo que se comienza a indagar para llevar el principio de igualdad a todos los ámbitos de la vida social.

Con la *Cuarta Conferencia Mundial de Beijing* (Pekín) en 1995, es cuando se adoptó el enfoque o perspectiva de género, introduciendo el mainstreaming de género o transversalidad de género, como estrategia para lograr la igualdad sustantiva, y haciendo de la violencia de género una cuestión de aceptación y relevancia internacional. Se comenzó a considerar que, para potenciar plenamente el papel de la mujer como participante en pie de igualdad con el hombre en todos los aspectos de la vida, las políticas públicas de igualdad tenían que producir un efecto transformador en las relaciones de género.

La Conferencia aprobó la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia de la Mujer, suscrita por España ese mismo año (1995), constituye el documento más completo en lo que respecta a la estrategia internacional con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En ella, se identifican doce esferas, consideradas de especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la equidad entre mujeres y hombres (ONU, 1995, pp. 118-119):

- La mujer y la pobreza.
- La educación y la capacitación de la mujer.

- La mujer y la salud.
- La violencia contra la mujer.
- La mujer y los conflictos armados.
- La mujer y la economía.
- La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones.
- Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.
- Los derechos humanos de la mujer.
- La mujer y los medios de comunicación.
- La mujer y el medio ambiente.
- La niña.

En cada una de estas áreas, se establecen una serie de objetivos que serían evaluados en Beijing +5, Beijing +10 y Beijing +15.

En esta conferencia, la mujer dejó de ser el foco central para pasar a serlo el tema del género. Se estableció un debate focalizado en temas que iban más allá de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Se constituyeron dos principios de obligado cumplimiento para trabajar en la lucha por la igualdad: la transversalidad y el mainstreaming.

La Plataforma contiene una serie de objetivos estratégicos y medidas que los gobiernos firmantes pueden adoptar para darles cumplimiento. El área f), destinada a la mujer y la economía, recoge objetivos y medidas específicamente destinadas a eliminar la discriminación por razón de sexo en el mercado laboral. Igualmente, al introducir la estrategia del mainstreaming, se consideraba que el cambio de la situación de las mujeres no debía hacerse de manera sectorial, sino que debía integrarse en el conjunto de políticas.

Esta estrategia marcaría una nueva línea de acción desde la que abordar las relaciones entre los sexos y sus desigualdades en cualquier nivel: europeo, nacional, regional, municipal y local.

Los criterios fundamentales dependen de integrar las experiencias, intereses y necesidades de las mujeres y hombres en todas las iniciativas, evaluar las implicaciones que pudiera tener cualquier acción sobre las relaciones de género y garantizar la igualdad entre los sexos.

La aprobación de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia de la Mujer, formuló amplios compromisos en doce esferas de especial preocupación. Incluso en la actualidad, sigue siendo una poderosa fuente de orientación e inspiración. La Plataforma de Acción, proyecta un mundo en el que las mujeres y niñas pueden ejercer sus libertades, opciones y hacer realidad sus derechos, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela, participar en las decisiones y tener igual remuneración por un mismo trabajo.

El proceso de Beijing desencadenó una voluntad política notable y la visibilidad mundial conectó y reforzó el activismo de los movimientos de mujeres a escala mundial. Desde ese momento, los gobiernos, la sociedad civil y el público en general, han traducido las promesas de la Plataforma de Acción en cambios concretos en cada uno de los países, y estos han emprendido enormes mejoras en la vida de las mujeres.

Anteriormente, las mujeres no habían ocupado una proporción igual en cargos políticos, contado con protección jurídica contra la violencia de género, ni habían vivido al amparo de constituciones que garantizaran la igualdad de género.

Sin embargo, la Plataforma de Acción imaginó la igualdad de género en todas las dimensiones de la vida, pero ningún país hasta el momento ha logrado completar ese programa.

2.1.3 Evaluaciones de la Plataforma de Acción de Beijing

Después de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995, la Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones, para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras.

La primera evaluación fue la de *Beijing +5*, celebrada en Nueva York en el año 2000. Se trabajó la igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI, y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

En la evaluación *Beijing +10*, celebrada en Nueva York en 2005, se llevó a cabo un examen y una evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing. Los delegados aprobaron una declaración que subraya que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio.

En el año 2010, se celebró *Beijing +15*, la evaluación a los quince años de la Plataforma de Acción de Beijing. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogían con aceptación los progresos realizados con el fin de lograr la igualdad de género.

A mediados del año 2013, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas solicitó a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que examinara y evaluara la aplicación de la Plataforma de Acción en el año 2015, en una sesión conocida como *Beijing +20*. Estas deliberaciones llevaron a que el Consejo alentara también a los Estados Miembros de la ONU a llevar a cabo evaluaciones nacionales, y a las comisiones regionales a realizar revisiones en este ámbito.

I. 2.2 ÁMBITO EUROPEO

2.2.1 El Consejo Europa y la Carta Social Europea

El Consejo Europa se fundó en 1949 como un organismo internacional de ámbito europeo. Su actividad está centrada en la defensa del Estado de Derecho, la democracia y los derechos humanos, como valores esenciales para conservar la estabilidad europea, el crecimiento económico y la cohesión social, por lo que es el organismo más relevante en materia de derecho antidiscriminatorio.

El Consejo de Europa nace tras la Segunda Guerra Mundial con el objetivo de ser protector de los valores democráticos en el continente europeo. Se ha convertido en la máxima autoridad de Europa en esta materia.

Asimismo, tiene como objetivo promover la toma de conciencia y favorecer el desarrollo de la identidad y diversidad culturales europeas, encontrar soluciones comunes a los retos de las sociedades europeas y consolidar la estabilidad democrática en Europa mediante el respaldo a reformas políticas, legislativas y constitucionales.

Una de las primeras medidas de la Organización fue la redacción en 1950 del *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*, más conocido como la *Convención Europea de Derechos Humanos* (BOE, núm. 108, 1999, 6 de mayo, pp. 16808-16816). El Convenio entró en vigor en 1953 y desde entonces ha sido una pieza clave en la defensa de los derechos civiles y políticos. España lo ratificó 4 de octubre de 1979 (BOE, núm. 243, 1979, 10 de octubre, pp. 23564-23570).

Así, el artículo 14 del citado Convenio establece la prohibición de discriminación en estos términos:

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación. (p. 23565)

Uno de los elementos más novedosos y destacables de este Convenio se le atribuye al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

El Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, creado en 1959 se rige por la Convención Europea de Derechos Humanos y es la máxima autoridad judicial para la garantía de los derechos humanos y libertades fundamentales en Europa. El Tribunal examina las demandas individuales presentadas por los particulares contra los Estados, así como las demandas interestatales, y dicta sentencias sobre la existencia o no de violaciones de los derechos humanos.

La labor del Consejo de Europa ha sido significativa y se ha desarrollado tanto con acciones políticas como jurídicas, en lo que se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres, entre ellas: la Carta Social Europea y las Conferencias sobre Igualdad.

La *Carta Social Europea* fue elaborada por el Consejo de Europa en 1961 como un documento sobre derechos colectivos económicos y sociales. Es un importante instrumento en materia de protección de los derechos fundamentales de las mujeres, garantizando el disfrute, sin discriminación, en particular por razones de sexo, de derechos fundamentales como el derecho al trabajo, a unas justas condiciones de trabajo y a una justa remuneración. Fue ratificada por España el 6 de mayo de 1980.

Recoge normas sobre los principales derechos en el ámbito laboral y de protección social y, de forma específica, de protección de categorías particulares como en el caso de las trabajadoras. En concreto, reconoce para las mujeres trabajadoras en relación con la maternidad, antes y después del parto, un descanso de una duración de 12 semanas como mínimo, un periodo de lactancia y establece la consideración de que el despido de la mujer durante el permiso de maternidad es ilegal. Además, contempla un mecanismo de control internacional para garantizar los compromisos y prevé, mediante un protocolo adicional, un sistema de reclamaciones de carácter colectivo.

También ha servido para avanzar la realización de las Conferencias Ministeriales sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres, que tienen por objeto reforzar el diálogo intergubernamental sobre materias concretas, así como la búsqueda de soluciones comunes. De ellas derivan Declaraciones y Resoluciones y desde 1986 el Consejo de Europa ha llevado a cabo ocho Conferencias de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

- La *Primera Conferencia*, celebrada en Estrasburgo en 1986, trató las políticas y estrategias para alcanzar la igualdad en la vida política y en los procesos de decisión.
- La *Segunda Conferencia*, realizada en Viena en 1989, trabajó sobre las políticas para acelerar la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- La *Tercera Conferencia*, llevada a cabo en Roma en 1993, versó sobre las políticas para combatir la violencia contra las mujeres.
- La *Cuarta Conferencia*, celebrada en Estambul en 1997, trabajó la igualdad entre mujeres y hombres, como criterio fundamental de la democracia.

- La *Quinta Conferencia*, realizada en Skopje en 2003, desarrolló el papel de las mujeres y los hombres en la prevención de conflictos, construcción de la paz y los procesos democráticos tras los conflictos.
- La *Sexta Conferencia*, llevada a cabo en Estocolmo en 2006, examinó los derechos humanos y los desafíos económicos en Europa.
- La *Séptima Conferencia*, desarrollada en Bakú en 2010, planteó salvar la distancia entre la igualdad de iure y la igualdad de facto para alcanzar la igualdad real.
- La *Octava Conferencia*, celebrada en Tallin en 2016, realizó una evaluación de la Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017. Asimismo, abordó la transversalización de la perspectiva de género y analizó el papel de los nuevos medios de comunicación desde la perspectiva de género.

El trabajo del Consejo de Europa en los ámbitos de los derechos humanos y la equidad de género ha dado lugar a una normativa integral, así como a la orientación de políticas destinadas a lograr el avance y empoderamiento de las mujeres y la realización efectiva de la equidad de género no sólo en el Consejo de Europa sino, también, en los Estados Miembros.

En 2013, el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó la *Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017*. El propósito principal, ha sido lograr el progreso y el empoderamiento de las mujeres y, por lo tanto, la realización efectiva de la igualdad de género en los Estados miembros del Consejo de Europa mediante el apoyo a la implementación de las normas existentes.

Para ello, se han establecido cinco objetivos estratégicos. Estos objetivos se han diseñado teniendo en cuenta los derechos específicos y las necesidades de mujeres y hombres a lo largo del ciclo de la vida. Además, se han formulado para dar respuesta a las situaciones de múltiple discriminación.

En el ámbito del Consejo de Europa se han realizado numerosas aproximaciones para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, especialmente, en la lucha contra cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Desde la entrada en vigor del *Protocolo número 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos* (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 2008, pp. 15299-15304), la igualdad y la no discriminación constituyen un derecho autónomo, no dependiente de los otros reconocidos en la Convención.

Para España, ser miembro del Consejo de Europa implica formar parte de un sistema de garantía colectiva de unos niveles mínimos de calidad democrática, respeto del Estado de Derecho y salvaguardia de los Derechos Humanos en todos los Estados de la Organización. En este contexto, España, como el resto de los miembros, está sometida a numerosos procedimientos de supervisión, en áreas muy diversas como las condiciones de las cárceles, la lucha contra la trata de seres humanos, los mecanismos de protección de determinados derechos sociales, el funcionamiento de la justicia o la lucha contra la corrupción, entre otras.

En el año 2009, se publicó el Instrumento de Ratificación del *Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos* (BOE, núm. 219, de 10 de septiembre de 2009, pp. 76453-76471), Convenio núm. 197 del Consejo de Europa, hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005. La finalidad del Convenio es,

- Prevenir y combatir la trata de seres humanos, garantizando la igualdad de género.
- Proteger los derechos humanos de las víctimas de la trata, diseñar un marco global de protección y de asistencia a las víctimas y a los testigos, garantizando la igualdad de género, y asegurar investigaciones y actuaciones penales eficaces.
- Promover la cooperación internacional en el ámbito de la lucha contra la trata de seres humanos. (p. 76455)

En el año 2011, se hizo el *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica*, conocido como Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014 (BOE, núm. 137, de 6 de junio de 2014, pp. 42946-42976).

Este Convenio supone el reconocimiento de la gran preocupación existente por la frecuente exposición de mujeres y niñas a formas graves de violencia como la violencia

doméstica, el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzoso, los crímenes cometidos supuestamente en nombre del “honor” y las mutilaciones genitales, que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres. El Convenio tiene como objetivo,

Proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia; prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluida mediante la autonomía de las mujeres; promover la cooperación internacional; y apoyar a las organizaciones y las fuerzas y cuerpos de seguridad para cooperar de manera eficaz para adoptar un enfoque integrado. (p. 42948)

2.2.2 Políticas para la Igualdad en la Unión Europea

La UE incorpora el principio de igualdad y no discriminación, constituyendo la base de la política comunitaria desde el Tratado que estableció la Comunidad Económica Europea, conocido como *Tratado de Roma*, en 1957. En el artículo 119 se especifica que “cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo” (En el DOCE, C325, de 24 de diciembre de 2002, pp. 33-154, Versión consolidada del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea aparece como artículo 141).

Con el *Tratado de Maastricht* de 1992, la UE incide de nuevo en el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo y legitima la adopción de medidas de acción positiva en este campo, propuestas ya en las Resoluciones de la Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra en 1985.

Con el *Tratado de Ámsterdam* de 1997 (BOE, núm. 109, de 7 mayo de 1999, pp. 17146-17202), se amplían estas referencias y en su artículo 3 se establece que “en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad” (p.

17155). Su finalidad es consolidar el principio de respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, e introducir nuevas disposiciones relativas a la igualdad.

Los Derechos Humanos, la Democracia y el Estado de Derecho son valores básicos de la Unión Europea y han sido reforzados mediante la adopción de la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea* en el año 2000 (DOCE, C 83, de 30 de marzo de 2010, pp. 389-403). El documento recoge en un único texto el conjunto de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de todas las personas que viven en su territorio. Estos derechos se agrupan en seis títulos: dignidad, libertades, igualdad, solidaridad, ciudadanía y justicia.

El Título III, denominado “Igualdad”, está compuesto por los siguientes artículos (pp. 395-397):

- Artículo 20: Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley.
- Artículo 21: No discriminación.
 1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.
- Artículo 22: Diversidad cultural, religiosa y lingüística. La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.
- Artículo 23: Igualdad entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

- Artículo 24: Derechos del niño

1. Los niños tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar. Podrán expresar su opinión libremente. Ésta será tomada en cuenta para los asuntos que les afecten, en función de su edad y madurez.
2. En todos los actos relativos a los niños llevados a cabo por autoridades o instituciones privadas, el interés superior del niño constituirá una consideración primordial.
3. Todo niño tiene derecho a mantener de forma periódica relaciones personales y contactos directos con su padre y con su madre, salvo si ello es contrario a sus intereses.

- Artículo 25: Derechos de las personas mayores, La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural.

- Artículo 26: Integración de las personas discapacitadas. La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

Desde este momento, el respeto de los derechos humanos es un requisito de obligado cumplimiento para los países que desean incorporarse a la Unión y una condición previa para los países que deseen firmar acuerdos comerciales o de otro tipo con ella.

El *Tratado de la Unión Europea*, en su versión consolidada tras las modificaciones introducidas por el *Tratado de Lisboa*, firmado el 13 de diciembre de 2007 (DOCE C83, de 30 de marzo de 2010, pp. 3-45), establece en el artículo 6.1, lo siguiente:

La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados.

Las disposiciones de la Carta no ampliarán en modo alguno las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados.

Los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta se interpretarán con arreglo a las disposiciones generales del título VII de la Carta por las que se rige su

interpretación y aplicación y teniendo debidamente en cuenta las explicaciones a que se hace referencia en la Carta, que indican las fuentes de dichas disposiciones.

(p. 19)

Respecto a las medidas legislativas, los principios de la Unión Europea que rigen su actuación en materia de igualdad de género han sido desarrollados a través, de Directivas, de Resoluciones y de Recomendaciones.

Entre ellas podemos destacar:

- La Directiva 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975 (DOCE L045, de 19 de febrero de 1975), que establece las bases para hacer efectiva la igualdad retributiva entre trabajadores/as masculinos y femeninas, y recoge el artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, cuya finalidad era favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral.
- La Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976 (DOCE L039, de 14 de febrero de 1976), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en la que establecía entre sus prioridades las acciones dirigidas a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones.
- La Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978 (DOCE L006, de 10 de enero de 1979), relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, considerando que es conveniente aplicar el principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, en los regímenes legales que garanticen una protección contra los riesgos de enfermedad, de invalidez, de vejez, de accidentes de trabajo de enfermedad profesional y de paro, entre otras.
- La Directiva 86/378/CEE de 24 de julio de 1986 (DOCE L225, 12 de agosto de 1986), tiene por objetivo precisar el contenido del antiguo artículo 119 del Tratado CE (nuevo artículo 141), así como el alcance y las modalidades de

aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

- La Directiva 86/613/CEE de 11 de diciembre de 1986 (DOCE L359, de 19 de diciembre de 1986), sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
- La Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992 (DOCE L348, de 28 de noviembre de 1992), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- La Directiva 97/80/CE de 15 de diciembre de 1997 (DOCE L014, de 20 de enero de 1998), el objeto es la mejora de la eficacia de las medidas adoptadas por los Estados miembros en aplicación del principio de igualdad de trato, que permitan que todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación puedan invocar sus derechos en vía jurisdiccional después de haber recurrido, en su caso, a otros órganos competentes.
- La Directiva 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997 (DOCE L014, de 20 de enero de 1998), que garantiza la supresión de las discriminaciones injustificadas contra los trabajadores a tiempo parcial y mejora la calidad de este tipo de modalidad laboral. Además, pretende facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de las personas empresarias y trabajadoras. Teniendo como objeto la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- La Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996 (DOCE L319, de 10 de diciembre de 1996), relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión. Se recomienda a los Estados miembros adoptar una estrategia integrada de conjunto, destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones y a desarrollar o crear a tal efecto las medidas

adecuadas, tales como, en su caso, medidas legislativas, y/o reglamentarias y/o de incentivación.

Un paso más en ese sentido es la *Estrategia Marco Comunitaria entre 2001-2005*. En ella, la igualdad entre mujeres y hombres establecía un marco de actuación que permitía integrar la cuestión de la igualdad en todas las actividades comunitarias, de manera que éstas ayudasen a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

La estrategia marco propuesta, se articula en torno a cinco ámbitos de intervención interdependientes, cada uno de ellos con diferentes objetivos operativos: la vida económica, la igualdad de participación y representación, los derechos sociales, la vida civil, los roles y estereotipos masculinos y femeninos.

Basada en la Estrategia Marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres, el *Plan de Trabajo para la igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010)*, recoge el lanzamiento de nuevas medidas de las actividades que consiguieron buenos resultados y refuerza el enfoque dual de la igualdad, basada en la complementariedad entre la integración transversal de la perspectiva de género (promover la igualdad de género en todas las áreas y actividades políticas) y las acciones específicas.

En marzo de 2010, la Comisión Europea aprobó una Comunicación titulada “Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer: Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo. Las desigualdades por motivo de género afectan directamente a la cohesión económica y social, así como al crecimiento sostenible, la competitividad y el desarrollo demográfico.

La Declaración política refuerza el compromiso de la Comisión en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la UE, y también en el resto del mundo. Subraya la

necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas. Propone cinco ámbitos de actuación específicos: igual independencia económica, salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin a la violencia sexista e igualdad entre mujeres y hombres más allá de la Unión.

En mayo de 2011, cinco años después del primer Pacto Europeo por la igualdad de género, fue necesario un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada Europa 2020, la estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

El *Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020* (DOCE C155, de 25 de mayo de 2011, pp. 10-13), reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad.

En 2015, la Comisión publicó el *Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019*, para dar continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres. El compromiso estratégico, sigue centrando su política al respecto en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres.
- Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo. (p. 9)

Sintetizando, la Unión Europea, en su Compromiso Estratégico por la Igualdad entre mujeres y hombres, ha reafirmado su acuerdo por continuar con el trabajo para promover la igualdad. Con este fin, continúa centrando su política respecto a cinco áreas temáticas prioritarias: la participación de la mujer en el mercado laboral, reducción de

las disparidades entre sexos, promover la igualdad entre mujeres y hombres, combatir la violencia de género, y promover la igualdad de derechos de las mujeres en todo el mundo.

I. 2.3 ÁMBITO NACIONAL: ESPAÑA

Con el inicio de la democracia y la entrada en vigor de la Constitución Española en 1978, se comienza a otorgar visibilidad a las políticas impulsadas por el movimiento feminista en nuestro país.

El año 1975 aparece como fecha clave en todos los estudios sobre el movimiento feminista. Este año, con la muerte de Franco, fue también un año de celebración para el feminismo español, al ser el año que las Naciones Unidas había declarado Año Internacional de la Mujer, y es, además, una fecha particularmente trascendental porque dos semanas después de la muerte de Franco, se celebraron las *Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer* en Madrid, en las que participaron 500 mujeres, constituyendo el primer encuentro feminista de carácter nacional que tenía lugar en España.

En estas Jornadas se debatieron los problemas de las mujeres españolas desde dos perspectivas: centrarse exclusivamente en los problemas y discriminación de las mujeres o servir de apoyo al avance en el proceso democrático de la sociedad. Estos dos puntos de vista polarizaron el debate feminista durante los cinco años siguientes en torno a la necesidad o no de mantener una corriente estrictamente feminista independientemente de las organizaciones políticas y sindicales.

En mayo de 1976, tuvieron lugar en Barcelona las *I Jornades Catalanes de la Dona* y, en esta ocasión, participaron más de 4.000 mujeres. En ellas se realiza un análisis de los problemas de las mujeres sobre las siguientes áreas: educación, trabajo, familia, política, legislación, barrios, medios de comunicación, sexualidad, medio rural y feminismo. Las reivindicaciones se centraron en la eliminación de toda forma de discriminación, solicitud de educación sexual, planificación familiar y aborto libre y

gratuito, cambios en el Código Civil y derogación de leyes como la peligrosidad social (en contra de la homosexualidad), dejando constancia de la falta de interés mostrada por los partidos políticos.

Las políticas de igualdad en España han pasado por distintas fases desde sus inicios con distintos objetivos específicos como: conseguir la igualdad en el marco legal, incluir el principio de igualdad en la agenda política o perseguir estrategias de acción positiva para corregir la discriminación que sufren las mujeres.

En España, hasta la *Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges* (BOE, núm. 107, de 5 mayo de 1975, pp. 9413-9419), en materia de familia, se contemplaba una posición peculiar de la mujer casada en la sociedad conyugal. Con esta Ley se elimina la figura de la licencia marital y obediencia al marido, y se consagra en el ordenamiento jurídico el principio de igualdad entre los cónyuges dentro del matrimonio, además se modificó el régimen de los derechos y deberes dentro de la relación matrimonial.

En ese momento no pudo aplicarse el principio de igualdad que había sido tan proclamado, y la organización económica de la sociedad conyugal seguía estando en poder del marido.

La Ley de 1975 fue víctima de los propios acontecimientos vividos en España por aquella época. El cambio político afectó sólo unos meses después, con la llegada de la Constitución en 1978, al conjunto del ordenamiento Jurídico y a la legislación del derecho de familia, que tardó cinco años más en producirse.

2.3.1 El Principio de Igualdad en la Constitución de 1978

Después de casi cuatro décadas de dictadura, en 1977 se celebraron en España las primeras elecciones. La mayoría de los partidos políticos ofrecían un programa que incluía medidas dirigidas específicamente a las mujeres, además de una serie de profundas reformas del sistema político. En ellos, se reconocía la igualdad formal entre

mujeres y hombres, la necesidad de una política educativa y cultural para las mujeres, así como la protección a la familia.

La etapa de la transición política se consolida definitivamente con la elaboración y aprobación de la *Constitución* en 1978. Los principios de igualdad y no discriminación se establecieron como valores superiores del ordenamiento jurídico, se prohibió la discriminación por razón de sexo, y se legitimó como derecho fundamental la igualdad ante la ley.

La Constitución Española recoge el principio de igualdad desde una doble perspectiva:

Por un lado, la igualdad formal, es decir la igualdad de las y los españoles ante la ley, tanto en el contenido, como en la aplicación de ésta. El Artículo 14 establece que: “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” (p. 29376).

Por otro lado, la igualdad real, la cual supone la aplicación de las medidas necesarias por parte de los poderes públicos para que la igualdad sea realmente efectiva, deponiendo cualquier tipo de obstáculo para su consecución. El Artículo 9.2 señala que: “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (p. 29376).

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como principio, necesita de la actuación de los poderes públicos y, ha de estar presente en el cumplimiento, por parte de estos poderes, de los objetivos que son propuestos en materia de igualdad de género. Por lo que el órgano legislador tiene que transformar el principio de Igualdad en deberes para la Administración; será el órgano judicial competente el encargado de velar por la aplicación correcta de dicho principio.

2.3.2 Políticas para la Igualdad en España

En el ámbito nacional, el origen del desarrollo legislativo del principio igualdad de género, les corresponde a las siguientes leyes:

En primer lugar, a la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la incorporación de la mujer al trabajo* (BOE, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942). Esta Ley intenta responder a los cambios sociales en el ámbito del mercado laboral. A la necesidad de poner en marcha un sistema que contemple la repercusión que dichos cambios tienen en el ámbito familiar, empezando por el establecimiento de medidas que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja.

Entre los avances que se introdujeron en el ordenamiento jurídico a través de esta Ley se encuentran los siguientes (1999, pp. 38935-38937):

- Promueve mantener un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo, facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos/as, de la familia, del hogar, etc.
- Facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo o la hija desde el momento de su nacimiento, acogimiento o adopción. El padre podrá disfrutar de una parte del período de paternidad, adopción o acogimiento (como máximo 10 semanas), de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hija o hijo en el caso de partos múltiples.
- Declara expresamente nula la decisión extintiva del despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.
- Amplía los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos, se incluye el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

- Prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que, por parte de la empresa, se lleve a cabo un contrato de interinidad a personas desempleadas para sustituir a la trabajadora o trabajador que se encuentre disfrutando el permiso de maternidad o paternidad.
- Se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción, acogimiento permanente y preadoptivo.
- Asimismo, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia, para atender al cuidado de familiares que, por razón de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos/as y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho a nivel individual de las personas trabajadoras.

La Ley 39/1999 sufre modificaciones con la aprobación de la *Ley 12/2001, de 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad* (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001, pp. 24890-24902), que recoge medidas específicas para los casos de nacimiento de neonatos.

También, con la aprobación del *Real Decreto 1251/2001, de 16 noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo* (BOE núm. 276, de 17 de noviembre de 2001, pp. 42109-42121), que desarrolla reglamentariamente ciertos aspectos de Seguridad Social y dota de regulación y eficacia a la suspensión a tiempo parcial por maternidad.

En 2003, como segundo gran instrumento, se aprueba la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las Disposiciones Normativas que elabore el Gobierno*. Esta Ley establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género sobre las medidas que contienen (Informe de Impacto de Género). La finalidad era la de integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas para analizar su impacto sobre las mujeres y los hombres, antes de tomar decisiones y evitar consecuencias negativas no intencionales, que pudieran favorecer situaciones de discriminación.

Por lo tanto, la información imprescindible que debe facilitar un informe de impacto de género es:

- La información básica para valorar la situación de partida de mujeres y hombres.
- Una valoración de los posibles efectos de la norma sobre uno y otro sexo y sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dependiendo del tipo de norma, de su contenido y de su ámbito de aplicación, podrá resultar conveniente incluir recomendaciones para mejorar sus resultados de aplicación, en relación con la igualdad de oportunidades y la prevención de impactos negativos de género.

En tercer lugar, con la aprobación de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, se comienza a manifestar que *violencia de género* no es un problema que afecte al ámbito privado, al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige hacia las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El ámbito de la Ley 1/2004, abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las administraciones públicas.

La violencia de género es enfocada por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación y estableciendo medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo.

Asimismo, se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita, otros de protección social y apoyo económico. Proporciona, por tanto, una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como las normas sustantivas penales y civiles. Incluye la debida formación del personal sanitario, policial y jurídico responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

Se establecen, igualmente, medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario, para optimizar la detección precoz de la violencia y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo. Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla su protección no sólo para la tutela de los derechos, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

En el ámbito laboral, las víctimas pueden optar por la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo o la extinción del contrato.

Se implanta una ayuda para quienes dispongan de menos medios y presenten dificultades para encontrar trabajo, y se considera a las mujeres maltratadas grupo prioritario para acceder a viviendas protegidas. Para garantizar su protección, prevenir la violencia y controlar la ejecución de las medidas judiciales adoptadas, se establecen unidades específicas en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Una de las principales novedades es la creación de los juzgados de violencia sobre la mujer, que conocen todas las causas que afecten a las víctimas, tanto penales como civiles, medida reivindicada por las organizaciones de mujeres para establecer que un mismo Juez o Jueza adopte medidas civiles y penales, evitando la descoordinación y disparidad de criterios entre las resoluciones judiciales.

También, la creación de la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia de género, para coordinar e impulsar medidas y, también un Observatorio estatal, para evaluar las propuestas y hacer un seguimiento.

La Disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 1/2004, establece una primera valoración en el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor de la Ley, por lo que se da cumplimiento con el Informe ejecutivo de evaluación de la aplicación de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*. En él, se exponen las medidas adoptadas a lo largo de este período (2004-2008) por las distintas administraciones competentes, así como por el Ministerio

Fiscal y el Poder Judicial. Destaca la inclusión de la violencia de género en Leyes Orgánicas, Leyes ordinarias y disposiciones de carácter reglamentario, también, la creación de instituciones específicas de tutela, juzgados exclusivos, fiscalías especiales, cuerpos especializados de seguridad, profesionales especializados en violencia, recursos asistenciales y económicos, entre otros.

En el siguiente gráfico (Figura 1) se observa, en distintos periodos de tiempo, el establecimiento de Leyes Autonómicas contra la violencia de género en España. Podemos apreciar que, con anterioridad a la Ley 1/2004, solamente dos Comunidades Autónomas habían legislado de forma específica sobre violencia: Castilla la Mancha en el año 2001 y, Canarias en el año 2003. Tras la implantación de la Ley 1/2004, trece Comunidades Autónomas habían aplicado una Ley específica contra la violencia de género. Actualmente, dos Comunidades Autónomas (Canarias y País Vasco) y las dos Ciudades Autónomas (Ceuta y Melilla) permanecen sin legislación específica en este ámbito.

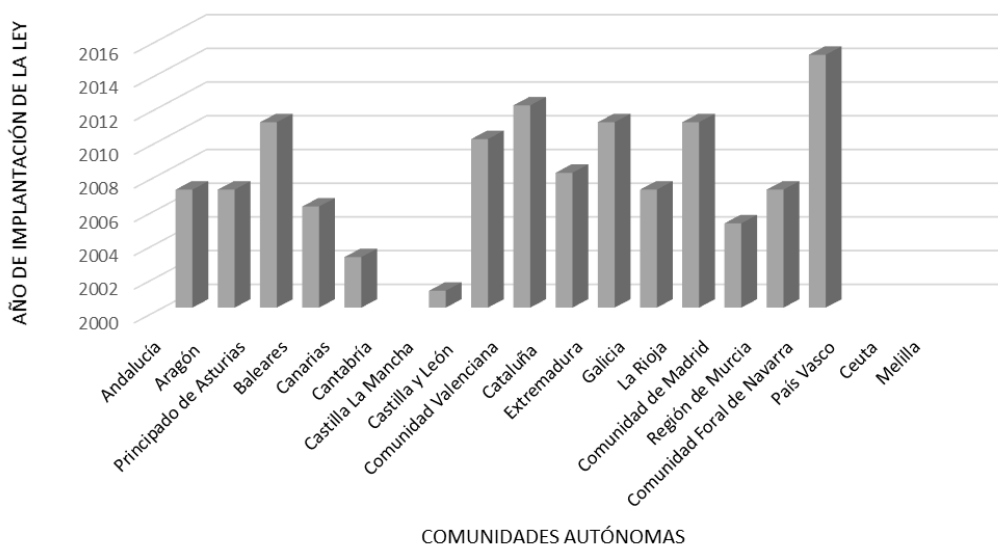


Figura 1: Leyes contra la Violencia de Género establecidas por Comunidades Autónomas

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2013).

A pesar de los avances conseguidos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. Sucesos como la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las

pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

En la Exposición de Motivos de la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se hace referencia a John Stuart Mill, que ya en el año 1869, señalaba que la plena y efectiva igualdad entre mujeres y hombres era aquella “perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos, ni incapacidad para otros” (p. 12611).

Así, en cuarto y último lugar, la aprobación de esta Ley, basada en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, recoge los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y en las Conferencias Mundiales de la Mujer de las Naciones Unidas, así como en la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea.

En particular, esta Ley incorpora al Ordenamiento Jurídico Español dos directivas en materia de igualdad de trato: la *Directiva 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE* (BOE, núm. 269, 2002, 5 de octubre, pp. 15-20), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo; y la *Directiva del Consejo 2004/113/CE* (DOCE L 373, de 21 de diciembre de 2004, pp. 37-43), sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios y su suministro.

La mayor novedad de la Ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Implica, necesariamente, una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

El mandato general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integre activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio. Se incorporan también, con carácter específico o sectorial, pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y la cultural, de sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, esta Ley constituye el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva para facilitar la transversalización de la perspectiva de género, y para cuya consecución se ponen en marcha los siguientes instrumentos: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Las principales instituciones y organismos públicos que trabajan en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres son los organismos de igualdad creados por el gobierno central y sus correspondientes a nivel regional o local, entre ellos: Institutos de la Mujer, Observatorios de Igualdad, Direcciones Generales de Mujer, Concejalías de Mujer e Igualdad, entre otros.

Hay que destacar que la Ley Orgánica 3/2007, ha sido preventiva con el fin de alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, en un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. En cuanto a su valoración, se puede destacar que ha sido un hito en nuestra legislación y un modelo a seguir a nivel internacional, pero este avance ha disminuido y se ha limitado la acción de las medidas propuestas en la mencionada Ley.

El logro de la igualdad real y efectiva en la sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su impulso en el espacio. Por lo que se estimó conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de

contratación o de subvenciones públicas, o en referencia a los consejos de administración.

El siguiente gráfico (Figura 2) representa la implantación de la legislación específica en materia de igualdad de oportunidades, y de trato entre mujeres y hombres por Comunidades Autónomas en España.

Podemos observar cómo, con anterioridad a la promulgación de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, cuatro Comunidades Autónomas habían implantado legislación al respecto: Comunidad Foral de Navarra (2002), Comunidad Valenciana (2003), País Vasco (2005) y Baleares (2006).

Posteriormente a la implantación de esta Ley, seis Comunidades Autónomas legislaron en relación con esta materia: Andalucía, Región de Murcia, Canarias, Castilla la Mancha, Extremadura y Asturias.

Y finalmente, en la actualidad, continúan siete Comunidades y las dos Ciudades Autónomas sin legislación específica en este ámbito: Aragón, Cataluña, Castilla y León, Cantabria, Galicia, La Rioja, Comunidad de Madrid, Ceuta y Melilla.

Con estos datos, se constata que hay avances en materia de igualdad, pero son escasos en este periodo, incluso con la introducción de la Ley de Igualdad en España. Este hecho debería constituir un toque de atención, porque todo indica que se está lejos de alcanzar una igualdad real y efectiva en la sociedad en general.

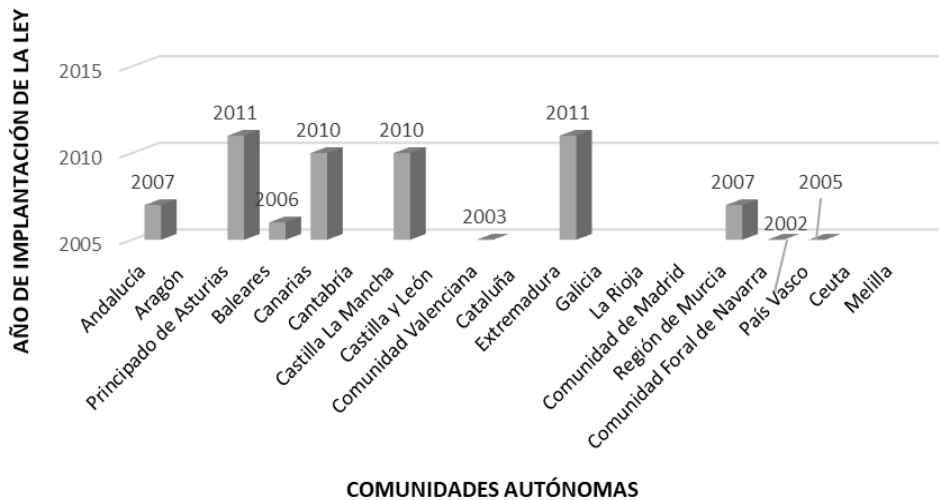


Figura 2: Leyes para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establecidas por Comunidades Autónomas

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2013).

Existe una legislación que ampara a las mujeres y busca la igualdad plena entre sexos, pero no es suficiente. El ámbito de aplicación, el contenido de la normativa y la formalidad deberían ir más allá, tal como se recoge en la propia Ley 3/2007 y en los Planes de Igualdad mencionados. Las medidas tomadas son todavía escasas e ineficientes, de ahí que los resultados disten de ser los deseados.

I. 2.4. ÁMBITO AUTONÓMICO: REGIÓN DE MURCIA

El desarrollo legislativo relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres de la Región de Murcia se inicia en el año 1982, con la *Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia* (BOE, núm. 146, de 19 de junio de 1982, pp. 16756-16763).

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, en el artículo 9.2.b), establece que:

La Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del

individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan y dificulten su plenitud. (p. 16756)

Asimismo, en la reforma del Estatuto que se produce en 1998 (BOE núm. 143, de 16 de junio de 1998, pp. 19785-19789) se modifica el artículo 10, introduciendo un apartado 20 que establece que: corresponde a la Comunidad Autónoma de Murcia la competencia exclusiva “promoción de la mujer” (p. 19786).

Con el Estatuto de Autonomía y los artículos citados, se inicia el compromiso de la Comunidad Autónoma en relación con la mujer y la igualdad.

Posteriormente, mediante el *Decreto 50/1990, de 12 de julio, se aprueba la estructura de la Secretaría General de Presidencia y la de los demás órganos de asistencia al Presidente* (BORM, núm.169, de 24 de julio de 1990, pp. 4336-4340). En el artículo 3, que hace referencia a la estructura de la Secretaría General, se crea el “Secretariado de la Mujer” (p.4337).

El *Decreto 95/1991 modifica la estructura de la Consejería de Asuntos Sociales, creando la Dirección General de la Mujer* (BORM, núm. 240, de 17 de octubre de 1991, pp. 6303-6304). En el artículo 1, como objetivo principal señala,

la promoción y el fomento de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos, y la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho, y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en la Región de Murcia. (p.6303)

En el año 2002, con la entrada en vigor de la *Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia* (BORM, núm. 296, de 24 de diciembre de 2002, pp. 18485-18488), se establece un organismo ejecutivo especializado para la gestión de la política en el ámbito de la mujer.

Se configura como un instrumento amplio que recoge todos los derechos de las mujeres y cuyo objeto es el reconocimiento de los problemas que en la actualidad tienen las mujeres murcianas. La finalidad es actuar en la búsqueda de soluciones y crear un marco de desarrollo de planes integrales de la mujer en la Región de Murcia.

La elección de esta fórmula organizativa argumentaba, de un lado, el régimen jurídico aplicable a las funciones que se le atribuyen al Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. Por otro lado, garantiza la realización de una política de mujer de carácter integral, alcanzando la máxima coordinación de las Administraciones Públicas, en tanto que afecte a cualquier aspecto de la vida cotidiana de las mujeres.

Ha estado basado en un órgano que disponía de la necesaria autonomía de decisión, gestión y la efectiva agilidad en su actuación, constituyendo ejes de trabajo, como la promoción y canalización de las expectativas de este sector de la población y el impulso de políticas basadas en principios de globalidad, participación y coordinación institucional.

La finalidad de este organismo ha sido la gestión de la política en materia de mujer, entendida como el ejercicio de todas aquellas acciones dirigidas a la consecución de la igualdad entre sexos, la remoción de obstáculos que impedían su plenitud y de derecho, y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en la Región de Murcia.

Aborda múltiples funciones, recogidas en el artículo 4, entre las que destacan las siguientes (2002, pp. 18485-18486):

- a) La elaboración, promoción y difusión de estudios e informes sobre la situación de la mujer en cuanto a su problemática específica en colaboración, en su caso, con los departamentos competentes, así como la propuesta de adopción de medidas necesarias para su solución.
- c) El impulso, seguimiento, evaluación y, en su caso, gestión de políticas especializadas que contribuyan a la incorporación efectiva de la mujer en la vida social, política, económica y cultural de la Región de Murcia, así como el fomento, diseño y propuesta de planes de actuación de colaboración interinstitucional.
- i) La promoción de programas y estructuras que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres, mediante el desarrollo de actuaciones que faciliten su acceso a la información y asesoramiento en las materias que les afecten.

En el año 2005, entra en vigor la *Orden de 11 de febrero, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer* (BORM, núm.

39, de 17 de febrero de 2005, pp. 4035-4036), como órgano colegiado de carácter consultivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, conforme a lo previsto en la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM, núm. 301, Suplemento núm. 11, de 30 de diciembre de 2004, pp. 20-36). Los fines de dicho Consejo, tal como establece el artículo 1 de la Orden de creación, son:

- a) Ofrecer un cauce de participación a las mujeres murcianas en el diseño y ejecución de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- b) Actuar de interlocutor ante la Administración Autonómica y ante cualquier institución de carácter público y/o privado, para el desarrollo de políticas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (p. 4035)

Sin perjuicio de las funciones y competencias atribuidas a otros órganos de la Administración Regional, y en referencia a su artículo 3, corresponde al Consejo Asesor Regional de la Mujer el ejercicio de las siguientes funciones (ibíd.):

- a) Asesorar al Instituto de la Mujer de la Región de Murcia en la elaboración de programas y planes de acción a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y formular iniciativas y sugerencias en relación con dicha materia.
- b) Colaborar con el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia en el desarrollo de los planes de acción para la igualdad de oportunidades.
- c) Formular al Instituto de la Mujer de la Región de Murcia propuestas sobre criterios de coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones de las diversas Administraciones Públicas y de los órganos de ellas dependientes en la ejecución de las iniciativas, programas o planes relativos a la igualdad de oportunidades de las mujeres.
- d) Elaborar los estudios e informes que, en relación con la igualdad de oportunidades, le sean encomendados por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

- e) Constituir un foro de debate, discusión y encuentro para que sus aportaciones beneficien al conjunto de las mujeres murcianas.
- f) Estimular la creación de consejos locales municipales de la mujer.
- g) Cualquier otra función que se le atribuya por disposición legal o reglamentaria.

Este órgano, a pesar de su importancia y de ser un órgano que no ha sido eliminado, no está teniendo una actividad visible ni continuada. Los datos que se desprenden de las actas de este Consejo Asesor Regional de Mujer indican que sus trabajos se inician en el año 2014 y se mantienen durante 2015, pero no existe información alguna de los trabajos de 2016. El Consejo retoma su labor en el mes de febrero de 2017 hasta enero de 2018. Hasta el momento, no se obtienen datos del año 2019.

Uno de los avances que propició el Instituto de la Mujer en la Región de Murcia, fue la promulgación de la *Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia*.

Esta Ley tiene como finalidad hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Ha intervenido en la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de igualdad, y a rechazar de modo integral la violencia de género, conforme al principio constitucional de igualdad de oportunidades de las personas de ambos sexos y a la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, en su artículo 9.2.b).

Esta Ley dota de herramientas a la administración pública para la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Una de las herramientas es la adopción, por parte de la Administración de la Comunidad de la Región de Murcia, de medidas como modo de adecuar sus estructuras. En cada una de sus consejerías u organismos autónomos, se le encomendó a una unidad administrativa la propuesta, ejecución e informe de las actividades de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además, elaborar informes de impacto de género que deberán acompañar a los proyectos de disposiciones de carácter general; indicando en su artículo 10.2: “los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno deberán incorporar, asimismo, un informe sobre su impacto por razón de género” (p. 12373).

Otra de las herramientas a las que se compromete la CARM en el artículo 8 de la Ley 7/2007, es la creación del Observatorio de Igualdad, como órgano encargado de estudiar y hacer visibles las discriminaciones que se produzcan por razón de género y, especialmente, las que se manifiestan a través de la violencia.

Tiene como principal finalidad recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la evolución de los indicadores de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para que sirvan de base para la propuesta de nuevas políticas dirigidas a mejorar la situación y realidad social de la mujer en los distintos ámbitos.

Con fecha de 24 de noviembre del año 2016, en la Asamblea Regional, se puso en marcha un plazo máximo de un año para la creación del Observatorio de Igualdad y Violencia de Género, para dar cumplimiento al artículo 8, de la Ley de Igualdad de 2007. Se defendió la necesidad de implantar el instituto para el control de las discriminaciones que por razón de sexo se dan en todos los ámbitos de la sociedad, aunque también para la plena incorporación de las mujeres en cada uno de ellos. Asimismo, es destacable la necesidad de estudiar la situación de las mujeres murcianas en el campo legal, educativo, sanitario y sociocultural.

Asimismo, en el artículo 11 de la Ley, la sección tercera destinada a la ‘planificación’, denominada Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, señala el compromiso del Gobierno Regional de elaborar un Plan General que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Además, el artículo 15 de la Ley 7/2007, denominado Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades, señala como objetivo prioritario la elaboración y

aprobación de Planes municipales de Igualdad en las administraciones locales. Indica que “tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género” (p. 12374).

Es significativo observar cómo, tras la creación del Instituto de la Mujer y la promulgación de la Ley 7/2007 de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, tan solo ocho años después, con el *Decreto n.º 246/2010, de 10 de septiembre, de Extinción del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer de la Región de Murcia* (BORM, núm. 212, de 13 de septiembre de 2010, pp. 48485-48487), se eliminan estos instrumentos de los que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se estaba dotando para combatir las desigualdades a las que se enfrenta diariamente la mujer.

Es a la Dirección General de Familia, Igualdad e Infancia a la que se le atribuyen, entre otras, las competencias de impulso, seguimiento, evaluación y, en su caso, gestión de políticas especializadas que contribuyan a la incorporación efectiva de la mujer en la vida social, política, económica y cultural de la Región de Murcia. Así como la promoción de programas y estructuras que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres, incluido el fomento de la actividad asociativa, de participación y prestación de servicios específicos desde instituciones públicas y privadas.

Este hecho fue justificado por las Consejerías de Justicia y Seguridad Ciudadana, a través de la Dirección General de Prevención de Violencia de Género y Reforma Juvenil, y la de Política Social, Mujer e Inmigración, a través de la Dirección General de Familia, Igualdad e Infancia, que asumieron la totalidad de los fines y objetivos del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

Por lo tanto, procedía extinguir el citado Organismo Autónomo, en aras de una mayor eficiencia administrativa en un escenario de austeridad. Así, el Organismo Autónomo Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, creado por Ley 12/2002, de 3 de diciembre fue extinguido por el Decreto 246/2010 (BOE, núm. 212, 13 de septiembre de 2010, pp. 48485-48487).

La extinción se lleva a cabo a pesar de que suponía dar marcha atrás en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, y de que su labor era demasiado amplia como para reducirla o segmentarla para diluir sus funciones.

El argumento económico de austeridad para la supresión del Instituto fue considerado por muchos una justificación inconsistente, considerando necesaria la persistencia y el mantenimiento de esta institución con la finalidad de promocionar y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Su eliminación supuso, entre otras, una pérdida de poder, autonomía y relevancia en la toma de decisiones relacionadas con la igualdad.

La supresión de instituciones de este tipo tiene un carácter simbólico y muestra la devaluación, la desconsideración hacía las políticas de igualdad. Pone de manifiesto aquello que se está denunciando años, y es que, en tiempos de austeridad económica, las mujeres experimentan las consecuencias negativas con mayor rapidez y se benefician de la recuperación de una forma más tardía.

Recientemente, se han publicado en el ámbito regional nueva legislación al respecto: *La Ley 8/2016 de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia* (BORM, núm. 125, de 31 de mayo de 2016, pp. 17539-17571); y la *Ley 11/2016 de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia* (BORM, núm. 139, de 17 de junio de 2016, p.19379).

La Ley de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, refiere que:

Viene a incorporarse al conjunto de leyes, normas, acciones y políticas que se han venido impulsando en España para garantizar el disfrute de los derechos humanos a todas las personas, sin distinción, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la

ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por orientación sexual y la identidad de género. (BORM, núm. 125, de 31 de mayo de 2016, p. 17539)

Esta Ley quiere amparar a todas las personas víctimas de agresiones por identidad u orientación sexual en cualquier ámbito, garantizando que los delitos de odio no cuenten con ninguna cobertura legal, institucional, política o social. Y ello porque, a pesar del claro y evidente avance, todavía se esconden discriminaciones de odio y prejuicio hacia las personas con una orientación no heterosexual.

Respecto a la *Ley 11/2016 de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia*, se modifica en los siguientes aspectos.

En el ámbito de aplicación, ya que se aplica en todo el ámbito territorial de la Región de Murcia, y añade en el artículo 2:

2.2 Quedarán incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley todas las manifestaciones de violencia ejercidas sobre las mujeres por el hecho de serlo que impliquen o puedan implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluido las amenazas de realizar dichos actos, coacción o privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. Quedan también incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, las conductas que tengan por objeto mantener a las mujeres en la sumisión, ya sea forzando su voluntad y su consentimiento o impidiendo el ejercicio de su legítima libertad de decisión en cualquier ámbito de su vida personal.

2.2.1 Las referencias a las mujeres incluidas en la presente ley se entiende que incluyen también a las niñas y adolescentes, salvo que se indique de otro modo. Asimismo, se considera incluida la violencia ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agrede a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquélla.

2.2.2 Se incluye dentro del ámbito de aplicación de la presente ley los y las menores expuestos a todas las formas de violencia incluidas en el artículo siguiente. (p. 19379)

También, se modifica en el artículo 22, referido a la definición de acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo, quedando de la siguiente forma:

Se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo, con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio hostil, humillante u ofensivo. (p. 19379)

En el artículo 40.1, denominado formas de la violencia machista, se incluye que la violencia machista puede ejercerse en alguna de las siguientes formas: violencia física, psicológica, sexual y abusos sexuales, y económicos.

Asimismo, en el artículo 40.2, se considera manifestaciones de la violencia contra las mujeres, entre otras, y sin que ello suponga una limitación de la definición de las formas de violencia contemplada en el apartado anterior, las siguientes: violencia en pareja o ex pareja, violencia sexual, violencia en el ámbito laboral, trata de mujeres y niñas, explotación sexual, violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, matrimonio a edad temprana, forzado o concertado, mutilación genital femenina y feminicidio.

Finalmente, se especifica en el artículo 40.3 que “la violencia machista puede ejercerse de forma puntual o de forma reiterada” (p. 193.82).

I.3. PLANES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

¡Enarbolad la bandera de la igualdad, mujeres!
¡Luchad por vuestros derechos y contad con mi leal colaboración!

Louisa May Alcott (1977, p. 73)

I. 3.1 PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO NACIONAL

La creación del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razón de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

Los Planes de Igualdad de oportunidades son un conjunto de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación, para alcanzar en todos los ámbitos la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para erradicar con la discriminación por razón de sexo.

Establecen la creación de un marco referencial que señala objetivos a cumplir por parte de todos los agentes implicados, y que, por tanto, exige la realización de un seguimiento durante su periodo de vigencia.

Engloba un tipo particular de políticas de género, cuyo propósito es abordar las distintas dimensiones de la discriminación y desigualdad de género, como las estructurales, derivadas de la división sexual en espacios y trabajo, y las culturales, derivadas de la imposición de determinados patrones de interpretación de la realidad social como los roles y estereotipos.

Las características generales que un Plan de Igualdad de Oportunidades debería tener son:

- Colectivo e integral, que pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres, sino en toda la ciudadanía.

- Transversal para que implique todas las áreas de gestión.
- Dinámico, siendo progresivo y estando sometido a cambios constantes.
- Sistemático y coherente, cuyo objetivo final sea conseguir la igualdad real y dar cumplimiento a objetivos sistemáticos.
- Flexible, para que sea realizado a medida, en función de las necesidades y las posibilidades.
- Temporal, realizado para un periodo determinado, para que, cuando finalice, puedan ser evaluados los logros alcanzados y las deficiencias en el desarrollo del mismo.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres recogen efectos sobre la situación y la posición de la ciudadanía, contribuyendo por tanto a generar un mayor nivel de igualdad, y propiciando un cambio dentro y fuera de las Administraciones Públicas encaminado a reforzar la implantación de la transversalidad de género. Debe estar orientado a fomentar la introducción del enfoque de género en sus actuaciones políticas, a la vez que se reduzcan las brechas de género.

Por supuesto, no se debe olvidar la necesidad de llevar a cabo un seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad para actualizarlos, tras su periodo de vigencia. Aunque los Planes de Igualdad reportan beneficios a la sociedad en su conjunto, no es suficiente con ponerlos en marcha, sino que hay que estudiar los efectos obtenidos e incorporar las mejoras necesarias. A partir de los informes de seguimiento, se llevan a cabo las evaluaciones de dichos planes con dos objetivos fundamentales: conocer, por un lado, el grado de ejecución de las acciones previstas y, por otro, las actividades que se habían llevado a cabo para su cumplimiento por parte de los distintos órganos de la Administración General del Estado.

También otras Administraciones Públicas, como las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales o las Universidades están obligadas a respaldar la igualdad de trato y de oportunidades y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

A nivel nacional, debido al desarrollo del Instituto de la Mujer, los Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres que se han implementado son los siguientes:

- El primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, se presentó al Consejo de Ministros en septiembre de 1987 (1987-1990) y suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; familia y protección social; educación y cultura; empleo y relaciones laborales; salud; cooperación internacional y asociacionismo. Este primer plan se hizo siguiendo el modelo de los Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Europea. Recoge algunos objetivos como el desarrollo normativo del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, el acceso de las mujeres a mayores posibilidades de información, formación y cultura, el fomento de la corresponsabilidad y la reducción de la tasa de desempleo femenino y la segregación laboral por razón de sexo.
- El segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres se inicia en el año 1993 y termina en 1995. La finalidad básica del mismo fue la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, es decir, la promoción y el desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo. Las 172 actuaciones específicas de este segundo plan pueden considerarse como medidas políticas puestas en marcha con el fin de conseguir los cambios estructurales que permitieran a las mujeres su libre desarrollo y una participación activa en el mundo de la cultura, del trabajo y de la política como: equilibrar la participación de las mujeres en el mundo laboral, aplicar y desarrollar legislación igualitaria, integrar las políticas de igualdad en el marco internacional e incrementar la participación social y política de las mujeres.
- El tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres, llevado a cabo desde el año 1997 hasta el 2000, supuso la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social. El fin era que se convirtieran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, dado que, sin su participación, es imposible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo. En este Plan se asumieron los compromisos adquiridos de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, así como las orientaciones del

IV Programa de Acción Comunitario. Se basa en tres ejes: en primer lugar, desarrollar medidas específicas destinadas a combatir las desigualdades por razón de sexo y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social. Desarrollar el principio de transversalidad y, por último, incorporar la acción política del gobierno a la iniciativa social.

- El cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres, desarrollado desde el año 2003 hasta 2006. Este plan, basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), buscaba potenciar el mainstreaming de género, promoviendo, en aquellas áreas donde fuera necesario, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas. También, perseguía el principio de cooperación entre todos los agentes implicados en la igualdad de oportunidades. Las medidas específicas de este Plan eran 168, distribuidas en 8 áreas, y llevabas a cabo en diferentes ámbitos en los distintos Ministerios.

La aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En su título II, capítulo I, destinado a las políticas públicas para la igualdad, el artículo 17 prevé que el Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. Este Plan deberá concretar los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en que el Gobierno debe centrar sus acciones, y será el principal instrumento de aplicación y desarrollo de la Ley. Se considera la herramienta principal que dispone el Gobierno para planificar sus actividades, en orden a la consecución del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, y con la finalidad de eliminar las discriminaciones por razón de sexo.

A mediados del mes de diciembre de 2007 el Consejo de Ministros aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

El Plan con una vigencia de cuatro años, se articula en torno a doce ejes fundamentales: la participación política y social, la participación económica, la corresponsabilidad, la educación, la innovación, el conocimiento, la salud, la imagen, la atención a la diversidad y la inclusión social, la violencia de género, la política exterior y de cooperación y la tutela del derecho a la igualdad.

Asimismo, en el año 2014, se implantó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016). Este Plan, marca las acciones a poner en marcha para dar cumplimiento a los objetivos de la Ley de Igualdad 3/2007. Está configurado como un documento marco en línea con la Estrategia Europea de Igualdad de Género 2010-2015. En él, se establecen los objetivos a cumplir, y se incluyen los ejes estratégicos de intervención y las medidas concretas para alcanzar dichos objetivos, a través de una estrategia dual. Por una parte, define los ejes de actuación prioritarios para los próximos años. Y, por otra, impulsa la transversalidad o integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de todas las políticas públicas de igualdad.

Este Plan pretende avanzar hacia la igualdad real y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir en nuestra sociedad. Integra, todas las políticas y acciones del Gobierno, en este sentido, durante los próximos tres años y fija un marco de colaboración con otras Administraciones y con los agentes económicos y sociales implicados.

Los objetivos estratégicos de carácter prioritario que marca el Plan son:

- Mejorar de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, y en el emprendimiento.
- Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

A estos, se suman otros tres importantes retos:

- Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
- Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.
- Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

El Plan estratégico se estructura en siete Ejes de actuación, en los que se combina un doble enfoque:

1) Por una parte, se definen ejes de actuación prioritarios para los ámbitos de empleo y emprendimiento (Eje 1); la conciliación y corresponsabilidad (Eje 2), y la erradicación de la violencia contra las mujeres (Eje 3); que se completan con el Eje 4, sobre participación de la mujer en los ámbitos político, económico y social, y el Eje 5, sobre educación.

2) Por otra, persigue el objetivo de impulsar la integración del principio igualdad de trato y de oportunidades a través de dos ejes más: el Eje 6, en el que se proponen medidas específicas para avanzar en este objetivo en determinadas políticas sectoriales especialmente relevantes (identifica “qué hacer”, en relación con las políticas específicas); y en el Eje 7, en el que se establecen medidas y mecanismos para profundizar en dicha integración en el conjunto de todas las acciones del Gobierno (“cómo hacer”, en relación con el conjunto de las políticas públicas. (p.54)

Otro tipo de documentos, adoptados a nivel nacional, en defensa del Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres son:

- Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016).
- Segundo Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información (2014-2017).
- Protocolo contra la mutilación genital femenina (2015).
- El Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial (2015-2017).

- Plan integral de apoyo a la familia (2015-2017).
- Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural (2015-2018).
- Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual (2015-2018).

La Tabla 1 refleja el establecimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades y de Programas Específicos en materia de igualdad y/o violencia de género en España. La distribución está realizada para las diecisiete Comunidades Autónomas y las dos ciudades Autónomas, es decir, un total de diecinueve.

Teniendo en cuenta el periodo de implantación de los planes y programas, el periodo desde 2010 a 2013 se desarrollan cuatro Planes de Igualdad y dos programas específicos. Desde el 2013 al 2016 se ponen en marcha siete Planes de Igualdad de oportunidades y dos programas específicos en igualdad. Con estos datos observamos que en este segundo periodo las cifras han aumentado. Sin embargo, es relevante observar cómo en el periodo más reciente, desde 2016 a 2017, no se ha establecido ningún Plan o Programa específico de Igualdad, en el ámbito autonómico.

Estos datos pueden llevar a reflexionar sobre si los Planes de Igualdad de Oportunidades son un mero trámite por aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, o si realmente, desde las Administraciones Públicas, existe un compromiso para luchar contra la desigualdad y la discriminación, a fin de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Tabla 1:
Planes y Programas de Igualdad establecidos por Comunidades y Ciudades Autónomas

PERIODO DE IMPLANTACIÓN	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	PROGRAMA ESPECIFICO DE IGUALDAD
Anterior a 2004	1	0
Entre 2004 y 2007	1	1
Entre 2007 y 2010	2	3
Entre 2010 y 2013	4	2
Entre 2013 y 2016	7	2
Entre 2016 y 2017	0	0
No disponen de plan o programa específico	4	11

Nota. Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2013).

I. 3.2 PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA REGIÓN DE MURCIA

A nivel Regional, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia define los Planes de Igualdad como instrumentos fundamentales para la intervención pública en materia de igualdad entre los sexos.

Han constituido un marco de actuación que contienen estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Combinan medidas de acción positiva, dirigidas a compensar una situación concreta de desigualdad, con medidas generales destinadas a promover la igualdad en los diversos ámbitos sociales, económicos y culturales. La finalidad de la elaboración de estos instrumentos ha supuesto un paso hacia la coordinación interinstitucional y la planificación global de la intervención pública en materia de igualdad.

A nivel legislativo, la *Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia*, en el

ya citado artículo 11, denominado Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, señala que:

El Gobierno Regional aprobará cada legislatura un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En la elaboración de dicho plan el Gobierno facilitará la participación del resto de administraciones públicas de la Región de Murcia y su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación. (p.31922)

Y en su artículo 15, planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, destaca (ibíd. p. 31923):

Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de igualdad de oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género.

Los Planes de Igualdad se inician en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el año 1993. De los cuatro primeros Planes de Igualdad implantados desde 1993 hasta 2005, es limitada la información de la que se dispone. Estos planes no se encuentran accesibles para poder consultarlos. Actualmente, los datos más detallados los expone la CARM, en el portal online de igualdad y prevención de la violencia de género.

- El I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres se desarrolla en el periodo 1993-1995, y se implanta desde la Dirección General de Mujer.
- También, desde la Dirección General de Mujer, Juventud y Familia, se pone en marcha el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que se lleva a cabo desde 1997 hasta 2000.

- En el año 2004, el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia implanta el III Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que tuvo lugar en el periodo 2004-2005.
- Asimismo, impulsado por el Instituto de la Mujer, se implanta el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres desde 2009 hasta 2011.

Actualmente, se encuentra en proceso de desarrollo el Plan Estratégico Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2016-2020, elaborado a través de un proceso participativo, con el objetivo de recabar la opinión y las aportaciones de la ciudadanía, mediante una encuesta online, en relación a las áreas estratégicas del plan y las medidas de actuación que contienen: empleo, emprendimiento e igualdad en empresas, conciliación, educación, cultura y deporte, medios de comunicación y sociedad de la información, salud, participación y violencia de género.

Este plan estratégico surge con el fin de eliminar las discriminaciones por razón de sexo que son fuente de desigualdad y con el propósito de que las políticas públicas del Gobierno Regional lideren el cambio hacia una sociedad más justa para mujeres y hombres.

Resultan evidentes los avances realizados en esta materia desde 1978, pero quedan aún barreras por eliminar y áreas de la vida pública y privada en las que las mujeres y sus aportaciones no se benefician de la visibilidad que deberían tener.

La última actuación realizada a nivel regional respecto a los Planes de Igualdad ha sido la Resolución de 25 de abril de 2016, de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017 (BORM, núm.101, 2016, 3 mayo).

Esta Resolución, establece cinco objetivos fundamentales para los Planes de Igualdad de la Administración Pública (pp. 13909-13910):

El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional. El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional. El tercero es promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional. El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades. El quinto es vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que, en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo. (p. 13909-13910)

También, se incluyen medidas para los ámbitos sectoriales de Administración y Servicios, Servicio Murciano de Salud y Educación, que deberán implantarse en los plazos previstos para cada una de las mismas.

I. 3.3 PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL

Con la entrada en vigor de la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local* (BOE, núm. 312, 2013, 30 de diciembre, pp. 106430 a 106473) se suprime el artículo 28 de la *Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local* (BOE, núm. 80, 1985, 3 de abril), que contenía una cláusula general de competencia, para que los municipios pudieran ejercer actividades complementarias del Estado o de las Comunidades Autónomas. En el artículo suprimido se mencionaba la “promoción de la mujer” como materias complementarias que podía ejercer el municipio. (p. 25)

En la nueva modificación, el artículo 27 (BOE, núm. 80, 1985, 3 de abril, p. 24-25) recoge que: “tanto el Estado como las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias podrán delegar en los municipios el ejercicio de sus competencias” (p. 24). En este sentido, el artículo 27.3, c, recoge como competencia de la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas susceptible de ser

delegado a los municipios: “la prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer” (p. 24).

Por lo tanto, los municipios, podrán realizar actividades y políticas de promoción de la igualdad de oportunidades, como competencias distintas de las propias y las delegadas siempre que se cumplan y se acrediten con los informes vinculantes, los requisitos de ausencia de duplicidades y de estabilidad financiera establecidos en el artículo 7.4 de la *Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local* (pp. 12-13).

Es importante destacar que el actual ordenamiento jurídico permite la capacidad de actuación que tienen los poderes públicos, a favor de la implementación de medidas encaminadas a la obtención de la igualdad de género. Y, por otro lado, la responsabilidad política de los poderes públicos de remover y eliminar aquellos obstáculos que estén impidiendo una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en lo que concierne a la Administración Pública, teniendo en cuenta la Administración Local, establece ciertos criterios generales de actuación de los Poderes Públicos en el artículo 14 (p. 12615). Todos ellos versan sobre el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género. Además, esta Ley establece iniciativas para eliminar la discriminación en diferentes ámbitos que tienen incidencia, tanto en la organización interna de las Entidades locales como en sus políticas.

Considerando que las Comunidades Autónomas han creado estructuras propias de Igualdad y, desde sus competencias, han ido legislando sobre este ámbito, es obvio que las Entidades locales tengan que estudiar en cada territorio cómo se ven afectadas por todo ello y comiencen a trabajar en esta línea.

En el caso de las entidades locales, sus políticas tienen como función mejorar la calidad de vida de su población y, en el marco de dichas políticas, se debe progresar hacia la incorporación de la Igualdad como uno de los ejes de su actuación.

En la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la *Ley 7/2007 de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia*, en su artículo 15.1, determina que:

Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género. (p.31923)

En su artículo 15.2 refiere: “los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos” (p.31923).

Además, en la Disposición Adicional (p.31929) de dicha Ley, se recoge la aprobación de los planes municipales de igualdad en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley.

Se considera necesaria la creación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública a nivel municipal, ya que estos deben alcanzar una propuesta idónea para una realidad concreta.

Un Plan Local de Igualdad se define como el marco de actuación para el desarrollo de las Políticas de Igualdad de mujeres y hombres a nivel local. Es la herramienta para poder intervenir en este ámbito de una forma sistemática y programada, marcando determinados objetivos, así como estrategias, acciones, plazos y recursos para conseguirlos. Las medidas se dirigen tanto al interior de la administración local como a la ciudadanía (Federación Española de Municipios y provincias, 2006).

Las Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, en términos generales, consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias, tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

Para la implantación exitosa de esas políticas de igualdad es necesario contar con el impulso político del grupo de gobierno municipal, mediante un proceso que tiene su inicio en la puesta en marcha de acciones de sensibilización interna, formación del personal, contratación de apoyo externo y asesoramiento. Además de una implicación transversal de otras concejalías, de manera que se constituyan en referentes para otras entidades e instituciones que intervienen en el desarrollo de la localidad, desde empresas a centros educativos (Federación Española de Municipios y provincias, 2009).

En cuanto a la propia implementación del plan, debe llevarse a cabo teniendo en cuenta que la programación, el seguimiento y la evaluación forman un continuo que se retroalimenta entre sí, siguiendo el ciclo: las acciones definidas en la programación marcan el objeto del seguimiento anual, cuyos resultados determinan la evaluación, que a su vez informa la toma de decisiones para la programación del año siguiente.

En cada espacio, será preciso analizar la realidad en todos los sentidos, tanto las políticas de igualdad existentes y la situación de igualdad y desigualdad en ese territorio, como los ámbitos de empleo, vivienda, salud, educación, entre otros, en los que se considere necesario actuar, los recursos que se van a destinar, las resistencias que habrá que superar, las buenas prácticas que será interesante potenciar, el papel que tendrán los movimientos sociales, las asociaciones, la población en general y un largo etcétera, que adecuará la propuesta del Plan a ese territorio en un momento social, económico y político determinado.

Los planes municipales pueden concretar, en un tiempo concreto, una política local de igualdad a través de la puesta en marcha de un proceso de trabajo y de recursos económicos y humanos. Con el Plan se adquieren compromisos para cambiar la realidad de desigualdad entre mujeres y hombres en ese municipio.

Los planes han de servir para provocar cambios en la realidad y siendo enfatizada la palabra cambio.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

II.1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El compromiso legal en España por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es evidente.

A nivel nacional, la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, recoge en múltiples artículos el compromiso de aprobar periódicamente un plan estratégico de igualdad de oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Esta ley impele a las administraciones públicas de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales a que cooperen para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación.

En el ámbito de la Región de Murcia, la *Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia*, obliga a aprobar en cada legislatura un plan general de igualdad, que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad de mujeres y hombres, con cláusulas de evaluación y seguimiento. Asimismo, compromete a las administraciones locales a la elaboración prioritaria y aprobación de sus respectivos planes municipales de igualdad de oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley.

En este sentido, se pueden plantear diversas preguntas, con un especial interés en las administraciones locales de la Región de Murcia:

- ¿Cuál es la situación actual en la Región de Murcia, tras el compromiso legal establecido en materia de igualdad, con la *Ley 7/2007 para la Igualdad entre mujeres y hombres*?
- ¿Se han implementado las medidas establecidas en la normativa del ámbito de Igualdad?

- ¿Se han puesto en marcha Planes de Igualdad municipales en la Región desde el año 2007, tal y como obliga la Ley 7/2007?
- ¿Cuál es el contenido de los Planes de Igualdad municipales de la Región de Murcia?

Estas cuestiones son las que han llevado a plantear la siguiente investigación, cuya finalidad es conocer cuál es la situación en la que se encuentran los Planes y otras políticas en relación con la igualdad, puestas en marcha a nivel municipal en la Región de Murcia. La intención final es generar conocimiento científico y construir un modelo ideal de Plan de Igualdad, que permita mejorar la calidad de vida de las mujeres y contribuya a la eliminación de estructuras que puedan reproducir desigualdades de género.

II.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para hacer operativa esta investigación, se han concretado los siguientes objetivos generales y específicos:

1. Analizar el contenido de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres que se han implementado en la administración pública local de la Región de Murcia hasta el año 2017.

Se busca conocer el contenido y la aplicación de los Planes de Igualdad y de las medidas en materia de igualdad implementadas en cada municipio y el cumplimiento o no del artículo 15 de la *Ley 7/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia*.

De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

1.1 Evaluar los Planes de Igualdad de los Ayuntamientos de la Región de Murcia.

1.2 Identificar las áreas de actuación, así como, los indicadores transversales y específicos más significativos de estos Planes de Igualdad.

1.3 Determinar el grado de importancia de cada uno de los diferentes indicadores y diseñar un Índice Sintético de Planes de Igualdad que, mediante la ponderación de cada indicador, permita valorar la calidad de cada Plan de Igualdad.

2. Estudiar, desde un enfoque holístico que incluya a profesionales, políticos/as y ciudadanía, los elementos que condicionan la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad a nivel local.

Se trataría de profundizar en las prácticas y tareas que conlleva la implantación de Planes de Igualdad a nivel local. Este análisis del desarrollo de los Planes de Igualdad permitirá conocer las fortalezas, los obstáculos y dificultades percibidas por los profesionales, políticos/as y ciudadanos/as. Asimismo, mediante el análisis de esta información, se podrá establecer qué contenido debería tener un Plan de Igualdad ideal.

De este objetivo general se deducen los siguientes objetivos específicos:

2.1 Identificar las actuaciones que se realizan en materia de igualdad en los Ayuntamientos de la Región de Murcia.

2.2 Definir los obstáculos y las dificultades percibidas por los distintos actores para la implantación y desarrollo efectivo de un Plan de Igualdad a nivel local.

2.3 Concretar qué elementos y qué actuaciones podrían favorecer la puesta en marcha de Planes de Igualdad a nivel local en la Región de Murcia.

II.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de esta investigación, los objetivos propuestos determinan hacia dónde pretendemos ir. Para ello es necesario realizar un diseño, fijar un procedimiento y seleccionar los instrumentos rigurosos que permitan alcanzar dichos objetivos.

La investigación que se presenta adopta una metodología de corte cualitativo, con el fin de estudiar la situación social que acontece en las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres en la Región de Murcia, a través, de conocer el cumplimiento de la implantación de Planes de Igualdad en las administraciones locales, así como percibir la naturaleza profunda y holística de las realidades de los individuos estudiados, y cómo estas realidades se relacionan con el entorno.

En esta investigación se adopta una estrategia explicativa, ya que se busca establecer una relación causal y no sólo describir o acercarnos al problema objeto de estudio.

La investigación cualitativa permite conocer por qué un determinado fenómeno ocurre en un contexto concreto, siendo una manera de visualizar el comportamiento de las personas ante los cambios que surgen. De ahí que su utilización englobe cuestiones como eficiencia, calidad y satisfacción de la persona.

Desde un punto de vista estructural, reconocemos cuatro elementos presentes en toda investigación: sujeto, objeto, medio y fin. Se entiende por sujeto el que desarrolla la actividad, la persona investigadora; por objeto, lo que se indaga, esto es, la materia o el tema; por medio, lo que se requiere para llevar a cabo la actividad, es decir, el conjunto de métodos y técnicas adecuados y por fin, lo que se persigue, los propósitos de la actividad de búsqueda, que radica en la solución de una problemática detectada.

Los métodos cualitativos tienen una rica historia en la sociología norteamericana. Se divulgaron primero en los estudios de la Escuela de Chicago en el período que abarca, aproximadamente, desde 1910 a 1940. Su interés declinó a finales de 1940 y principios de 1950, con la preeminencia de grandes teorías y métodos cuantitativos, resurgiendo de nuevo en la década de 1960 (Taylor y Bogdan, 1994). Estos métodos están diseñados para conseguir datos válidos e imparciales sobre el mundo simbólico de los temas de la investigación.

Hernández (2008) señala que los métodos cualitativos persiguen varios objetivos como: comprender las complejas relaciones que se dan dentro de una sociedad; entender

problemas prácticos; generar diagnósticos de situaciones específicas; proponer acciones para mejorar las relaciones entre los sujetos y entre grupos de sujetos; sugerir cambios sociales, modelos de organización y acción social; desarrollar estrategias para solucionar problemas sociales y establecer las causas de cada situación y proceso, entre otras.

Esta metodología integra el estudio del comportamiento simbólico humano con el estudio de la sociedad, para explorar cómo las personas elaboran y utilizan signos que construyen la vida de una colectividad (Martínez y Bonilla, 2000). Se puede definir como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.

La investigación comienza con la recogida de datos mediante la observación empírica o mediciones de alguna clase. A continuación, construye, a partir de las relaciones descubiertas, sus categorías y proposiciones teóricas. Pretende descubrir una teoría que justifique los datos a partir del estudio explicativo y comparado de los fenómenos semejantes y diferentes. El trabajo se realiza mediante estrategias adecuadas, busca obtener y analizar datos de tipo subjetivo. Su propósito es reconstruir las categorías específicas que los participantes emplean en la conceptualización de sus experiencias y en sus concepciones.

Según Martínez y Bonilla (2000):

La experiencia y el lenguaje a través del cual se comunica el individuo o sujeto adquieren especial relevancia desde esta perspectiva. Se considera que las acciones humanas tienen un carácter situado, están insertas en un contexto sociohistórico, cultural e institucional, que supone relaciones y reglas tácitas de comportamiento.
(p. 224)

El diseño cualitativo se adapta a las teorías sustantivas, ya que facilita una recogida de datos empíricos, que ofrecen descripciones complejas de acontecimientos, interacciones, comportamientos, pensamientos, etc. Estos conducen al desarrollo o aplicaciones de categorías y relaciones que permiten la interpretación de los datos. En este sentido, el diseño cualitativo está unido a la teoría, en cuanto que se hace necesaria una teoría que explique, informe e integre los datos para su interpretación (Quecedo y Castaño, 2003).

En cuanto a la validez de la información que se recoge en esta investigación, cabe decir que se han empleado diferentes técnicas de corte cualitativo con el fin de

garantizarla. Por un lado, mediante técnicas indirectas como es el análisis de documentos oficiales (Planes de Igualdad de los Ayuntamientos de la Región de Murcia); y, por otro lado, dos técnicas directas de recogida de información como son la técnica de grupo nominal y la entrevista en profundidad.

Con el análisis de contenido se pretende revisar todos los Planes de Igualdad municipales implementados hasta la fecha en la Región de Murcia. La técnica de grupo nominal (en adelante TGN), presenta un conjunto de características propias que la sitúan en el mismo rango de importancia que otras, como la entrevista y los grupos de discusión. La TGN basa su coherencia metodológica en la interacción del individuo (referente muestral) hacia el grupo (construcción de un universo espacio – temporal) y nuevamente del conjunto hacia el sujeto (Olaz, 2010). Con la realización de las entrevistas, se busca el acercamiento, con la mayor proximidad posible, a la realidad vivida por el sujeto.

El marco territorial de esta investigación está delimitado a la intervención social en el área de igualdad realizada en la administración pública de los diversos municipios de la Región de Murcia.

En esta Tesis Doctoral la muestra es considerada de tipo experto, con la intención de profundizar en la comprensión del problema de investigación. Por lo tanto, es una muestra no probabilística, cuya finalidad es conseguir información de expertos en una materia muy específica.

Con la finalidad de obtener una visión del conjunto y de los detalles relativos al contenido, para efectuar comparaciones y clasificaciones, la muestra fijada en el análisis de contenido cualitativo es: todos los Planes de Igualdad que se han puesto en marcha en los Ayuntamientos de la Región de Murcia.

Asimismo, en las técnicas de grupo nominal se plantea la realización de 4 grupos con personas expertas en la materia. Cada grupo ha estado formado por un mínimo de 4 y un máximo de 8 personas.

Finalmente, para el estudio de casos se ha contado con una muestra de 4 municipios de la Región de Murcia. Para ello, se han realizado 12 entrevistas a informantes clave.

Hay que destacar que, en todo el proceso metodológico, la muestra de personas participantes con las que se ha trabajado ha estado compuesta principalmente por mujeres. Esta es una realidad que debe ser reflejada y es que es visible, ya que los

cargos profesionales relacionados con el ámbito de igualdad suelen estar cubiertos en su mayoría por mujeres.

II.4. PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento metodológico que se ha seguido en esta Tesis Doctoral ha sido el siguiente:

- En primer lugar, se ha realizado una revisión documental de los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las administraciones locales de la Región de Murcia.
- A partir de este análisis, se ha pedido a personas expertas en la materia que valoren la importancia que tienen las áreas y los indicadores en los Planes de Igualdad. Esto ha permitido la construcción de un índice sintético de valoración de los Planes de Igualdad.
- Para completar el estudio, se han realizado varios grupos nominales y entrevistas en profundidad a informantes clave para tener en cuenta la opinión de especialistas en la materia.

A continuación, en la Figura 3, se detalla cada una de las técnicas utilizadas en el proceso metodológico de esta Tesis Doctoral:



Figura 3: Proceso metodológico empleado en la investigación

Fuente: Elaboración propia.

2.4.1 Solicitud de los Planes de Igualdad Municipales

El procedimiento metodológico fue iniciado mediante la solicitud a los 45 Ayuntamientos existentes en la Región de Murcia de los Planes de Igualdad que se hubieran aprobado a nivel local, si es que tal cosa había sucedido.

La información fue solicitada individualmente a cada Ayuntamiento mediante una solicitud oficial (Anexo I). La instancia estaba dirigida a los/as Alcaldes/as como máxima autoridad política de la administración municipal, con la finalidad de que respondieran a la solicitud a través del personal político o técnico especializado en la materia.

Las solicitudes fueron enviadas a través de la Oficina de Asistencia en Materia de Registros de la CARM, ya que este procedimiento confirma la entrada del documento en el departamento correspondiente de cada Ayuntamiento.

El tiempo de recogida de la documentación ha sido de un año y seis meses. Las primeras solicitudes fueron enviadas en el mes de julio del año 2016. Pasados dos meses, y tras no recibir todas las respuestas esperadas, se envió una nueva solicitud de información vía online mediante correo electrónico con notificación de entrega. Finalmente, se hizo una tercera fase de petición telefónica con la que concluimos este proceso en enero del año 2018.

2.4.2. Recogida de los Planes de Igualdad Municipales

En esta segunda etapa, se ha llevado a cabo la recogida de los Planes de Igualdad municipales solicitados anteriormente. En este proceso se considera que se ha obtenido un alto nivel de respuesta, debido a que, de la petición de información a 45 municipios, se ha obtenido respuesta de 40. Solamente no se ha obtenido respuesta de 5 ayuntamientos. A continuación, se muestran los datos más relevantes.

Ayuntamientos que han contestado: Abanilla, Águilas, Albudeite, Alcantarilla, Aledo, Alhama de Murcia, Archena, Beniel, Blanca, Bullas, Calasparra, Campos del Río, Caravaca de la Cruz, Cartagena, Cehegín, Ceutí, Cieza, Fortuna, Fuente Álamo, Jumilla, La Unión, Las Torres de Cotilla, Lorca, Lorquí, Mazarrón, Molina de Segura, Moratalla, Mula, Murcia, Pliego, Puerto Lumbreras, Ricote, San Javier, San Pedro del Pinatar, Santomera, Torre Pacheco, Totana, Ulea, Villanueva del Segura y Yecla.

Ayuntamientos de los que no se ha recibido ningún tipo de contestación: Abarán, Alguazas, Librilla, Los Alcázares y Ojós.

De los 40 municipios que han contestado a la petición de información, se constata que 24 ayuntamientos tienen o han tenido y desarrollado Planes de Igualdad. Asimismo, 16 ayuntamientos, refieren que en ningún momento han implantado un Plan de Igualdad.

De estos 24 ayuntamientos, se han recibido 28 Planes de Igualdad, lo que refleja que en algunos municipios se ha trabajado con varios planes.

De todo el conjunto de los Planes de Igualdad que se disponen, 6 se han implementado con anterioridad al establecimiento de la Ley 7/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia: en 1992 en Lorca; entre 1994 y 1996 en Cartagena; en 1995 en Molina de Segura se inicia un primer Plan, un segundo entre 1999 y 2003 y un tercero entre 2004 y 2008 y, por último, entre 2006 y 2016 se lleva a cabo un Plan en Jumilla.

Por otro lado, los Planes de Igualdad implantados con posterioridad a la Ley 7/2007 son 22 desarrollados en varios periodos que se especifican a continuación:

- Comienzo en el año 2007: desde 2007 hasta 2010 Totana desarrolla un Plan de Igualdad. También los municipios de Cehegín y las Torres de Cotillas desarrollan su Plan en el periodo 2007-2011.

- Comienzo en el año 2008: en el periodo 2008-2011 Blanca y Cieza implantan su Plan de Igualdad.

- Comienzo en el año 2009: Abanilla, Archena, Calasparra y Mula, implementan su Plan de Igualdad desde 2009 hasta 2011. Por su parte, Bullas lo acota al año 2009 y San Javier lo desarrolla entre 2009 y 2010. Asimismo, Molina de Segura en el año 2009 inicia su IV Plan de Igualdad que se prorroga anualmente hasta el año 2019, por el momento.

- Comienzo en el año 2010: Moratalla delimita el desarrollo de su Plan de Igualdad al año 2010. Por su parte, Caravaca, Fortuna y Torre Pacheco desarrollan el Plan desde 2010 a 2012; Santomera de 2010 a 2013 y Águilas de 2010 a 2014. El municipio de Murcia inicia su I Plan de Igualdad para el periodo 2010-2012, y lo prorroga anualmente.

- Comienzo en el año 2013: el municipio de Beniel desarrolla su Plan en el año 2013.

- Comienzo en el año 2016: San Pedro del Pinatar implementa su Plan para el periodo 2016-2020.

- Comienzo en el año 2017: Cehegín implanta su II Plan de Igualdad para el periodo 2017-2021 y Santomera el I Plan Feminista de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para desarrollarlo entre 2017 y 2019.

Los municipios que actualmente tienen un Plan de Igualdad vigente en la Región de Murcia son: Cehegín, Molina de Segura, Murcia, San Pedro del Pinatar y Santomera.

A continuación (Figura 4²) aparece de forma esquematizada la respuesta de los Ayuntamientos a la petición del Plan de Igualdad y la información recibida de cada uno de ellos.

<i>MUNICIPIO</i>	<i>TIENE PLAN DE IGUALDAD</i>	<i>PERIODO EN EL QUE SE DESARROLLA EL PLAN DE IGUALDAD</i>
ABANILLA	SI. LO REMITE POR CORREO POSTAL	PERIODO 2009-2011
ABARÁN	NO SE HA RECIBIDO CONTESTACIÓN	
ÁGUILAS	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	PERIODO 2010-2014, Y POSTERIOR EVALUACIÓN
ALBUDEITE	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
ALCANTARILLA	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
ALEDO	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
ALGUAZAS	NO SE HA RECIBIDO CONTESTACIÓN	
ALHAMA DE MURCIA	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
ARCHENA	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	PERIODO 2009-2011
BENIEL	SI. LO REMITE POR CORREO POSTAL	AÑO 2013
BLANCA	SI. LO REMITE POR CORREO POSTAL	PERIODO 2008-2011
BULLAS	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	AÑO 2009

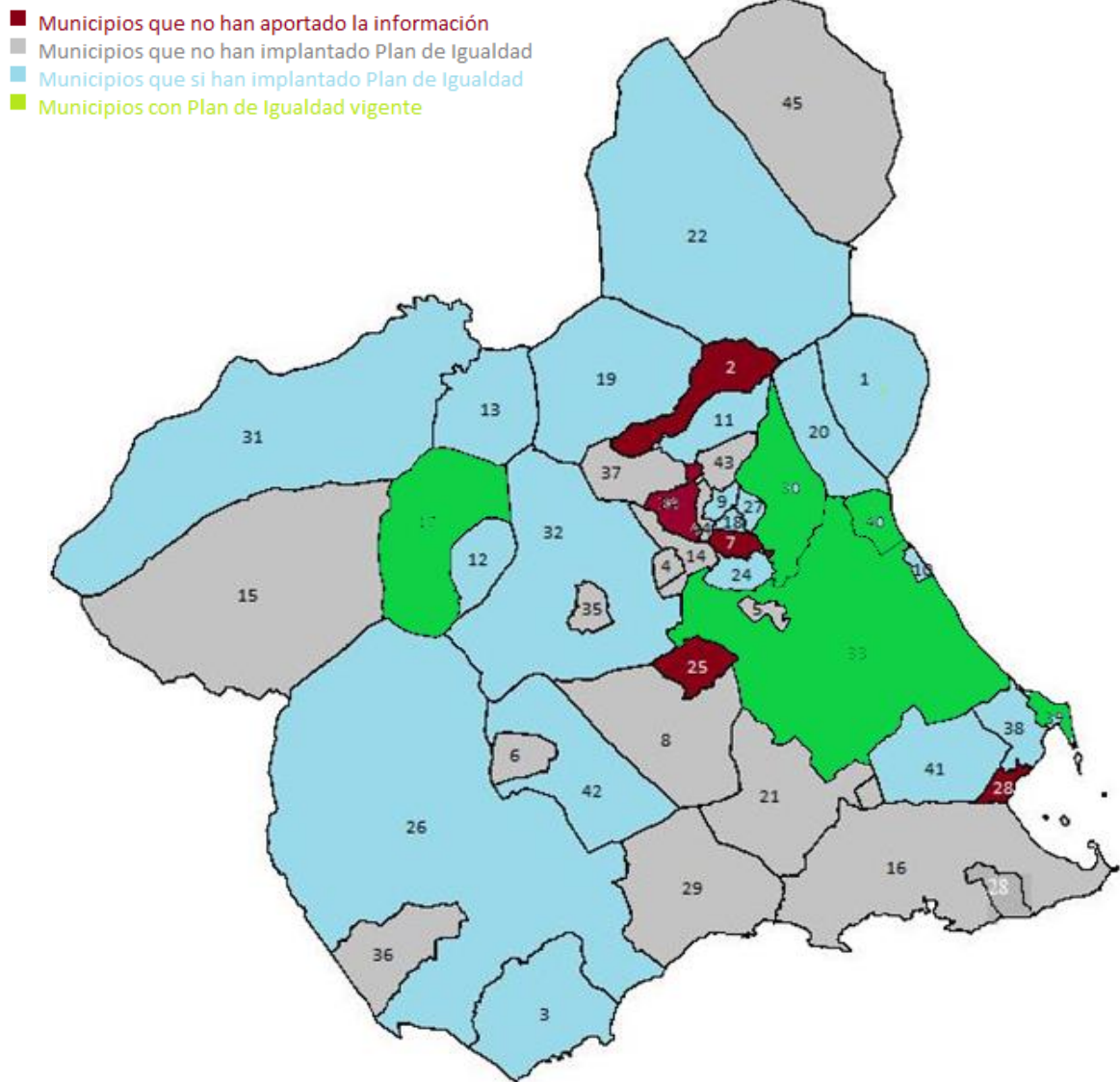
² Para una mejor comprensión de la Figura 4, se debe tener en cuenta la siguiente leyenda: **Color rojo:** Municipios de los que no se ha recibido contestación. **Color gris:** Municipios que sí han contestado, pero no han implantado en ningún momento un Plan de Igualdad. **Color azul:** Municipios que sí han contestado, han implantado un Plan de Igualdad, pero en la actualidad no está vigente. **Color verde:** Municipios que sí han contestado, han implantado un Plan de Igualdad y en la actualidad está vigente.

CALASPARRA	SI. LO REMITE POR CORREO POSTAL	PERIODO 2009-2011
CAMPOS DEL RÍO	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
CARAVACA DE LA CRUZ	SI. POR CORREO ELECTRÓNICO NOS INFORMAN DE QUE SE ENVIA POR CORREO POSTAL PERO NO SE RECIBE, NI SE CONSIGUE CONTACTAR DESPUES CON LA PERSONA DE REFERENCIA	NOS INFORMAN POR CORREO ELECTRÓNICO QUE SE DESARROLLA EN EL PERIODO 2010-2012. PERO NO PODEMOS REALIZAR UN ANÁLISIS YA QUE NO SE RECIBE.
CARTAGENA	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	PERIODO 1994-1996
CEHEGÍN	SI. LO REMITE POR CORREO POSTAL	I PLAN: PERIODO 2007-2011 II PLAN DESDE 2017-2021
CEUTÍ	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
CIEZA	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	PERIODO 2008-2011
FORTUNA	SI. LO REMITE POR CORREO POSTAL	PERIODO 2010-2012
FUENTE ALAMO	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
JUMILLA	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	PERIODO 2006-2016
LA UNIÓN	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
LAS TORRES DE COTILLA	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	PERIODO 2007-2011
LIBRILLA	NO SE HA RECIBIDO CONTESTACIÓN	
LORCA	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	AÑO 1992
LORQUÍ	POR CORREO POSTAL NOS INFORMAN DE QUE NO TIENEN PLAN DE IGUALDAD. EN LA ENTREVISTA NOS COMUNICAN QUE SI HAN TENIDO UN PLAN ANTERIOR	SE DESCONOCE EL PERIODO DEL PLAN
LOS ALCÁZARES	NO SE HA RECIBIDO CONTESTACIÓN	
MAZARRÓN	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
MOLINA DE SEGURA	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO Y CORREO POSTAL	I PLAN: AÑO 1995 II PLAN: PERIODO 1999-2003 III PLAN: PERIODO 2004-2008 IV PLAN: DESDE 2009 EVALUACIÓN POSTERIOR A TODOS LOS PLANES
MORATALLA	SI. LO REMITE POR CORREO POSTAL	AÑO 2010

MULA	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO Y APARECE EN LA WEB	PERIODO 2009-2011
MURCIA	SI. REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO EL I PLAN. EL II PLAN ES CONSULTADO DESDE LA WEB.	I PLAN: PERIODO 2010-2012 PRORROGADO AÑO A AÑO, HASTA 2018.
OJÓS	NO SE HA RECIBIDO CONTESTACIÓN	NO
PLIEGO	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
PUERTO LUMBRERAS	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
RICOTE	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
SAN JAVIER	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	PERIODO 2009-2010
SAN PEDRO DEL PINATAR	SI. REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	PERIODO 2016-2020
SANTOMERA	SI. APARECE EN LA PÁGINA WEB	I PLAN: PERIODO 2010-2013 EVALUACIÓN POSTERIOR AL PLAN PLAN FEMINISTA: PERIODO 2017-2019
TORRE PACHECHO	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO	PERIODO 2010-2012
TOTANA	SI. LO REMITE POR CORREO ELECTRÓNICO Y CORREO POSTAL	PERIODO 2007-2010
ULEA	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO
VILLANUEVA DEL SEGURA	NOS INFORMAN TELEFÓNICAMENTE DE QUE NO TIENEN PLAN DE IGUALDAD. POSTERIORMENTE SE APRUEBA EN 2018 UN PLAN DE IGUALDAD PARA EL AYUNTAMIENTO. NOS INFORMAMOS A TRAVÉS DE LA WEB.	NO
YECLA	NO TIENE PLAN DE IGUALDAD	NO

Figura 4: Respuestas de los Ayuntamientos de la Región de Murcia a la petición de los Planes de Igualdad

Fuente: Elaboración propia



1. Abanilla	2. Abarán	3. Águilas
4. Albudeite	5. Alcantarilla	6. Aledo
7. Alguazas	8. Alhama de Murcia	9. Archena
10. Beniel	11. Blanca	12. Bullas
13. Calasparra	14. Campos del Río	15. Caravaca de la Cruz
16. Cartagena	17. Cehegín	18. Ceutí
19. Cieza	20. Fortuna	21. Fuente Álamo
22. Jumilla	23. La Unión	24. Las Torres de Cotilla
25. Librilla	26. Lorca	27. Lorquí
28. Los Alcázares	29. Mazarrón	30. Molina de Segura
31. Moratalla	32. Mula	33. Murcia
34. Ojós	35. Pliego	36. Puerto Lumbreras
37. Ricote	38. San Javier	39. San Pedro del Pinatar
40. Santomera	41. Torre Pacheco	42. Totana
43. Ulea	44. Villanueva del Segura	45. Yecla

Figura 5: Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia

Fuente: Elaboración propia.

2.4.3. Revisión del Contenido de los Planes de Igualdad municipales

La siguiente etapa en el proceso metodológico ha consistido en realizar un análisis de contenido de los Planes de Igualdad recibidos. La finalidad ha sido identificar qué elementos y características fundamentales componen un Plan de Igualdad.

Esta revisión documental ha permitido identificar el objeto de estudio de cada Plan de Igualdad, construir premisas de partida y consolidar los elementos para establecer relaciones de semejanza y diferencia entre ellos.

Para la revisión del contenido de los planes, ha sido necesario configurar unidades de análisis, que son las siguientes:

- Indicadores transversales, que hacen referencia a los contenidos planteados por todas las situaciones problemáticas que afectan a nuestra sociedad en general o comunidad en particular, y que requieren de una intervención permanente y amplia. Sus contenidos no pueden constituir una sola área, sino que han de ser tratados por todas ellas de forma global y programada, aunque también se puedan trabajar de manera más específica.

- Áreas, referidas a los espacios o campos de conocimiento en los que un Plan de Igualdad debe tener suficiente influencia y sobre los que se proyecta y desarrolla el trabajo.

- Indicadores específicos al área, que se refieren a elementos que buscan cumplir un objeto muy particular, y que se diferencian de los indicadores transversales por su general nivel de detalle.

Para la revisión del contenido de los Planes de Igualdad, se ha diseñado una herramienta de registro (Anexo II) que permite sistematizar los indicadores transversales, las áreas y los indicadores específicos al área. También, aparece un espacio para la recogida de observaciones y una valoración global que sintetiza toda la información revisada. La finalidad es poder valorar el contenido de los Planes de Igualdad respecto a un Plan modelo y poder ponderarlos mediante un índice sintético de valoración de Planes de Igualdad construido ad hoc.

2.4.4. Indicador Sintético de Valoración de los Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres (ISPI)

Un indicador vendría a ser una información que permitiera valorar las características o la intensidad de un fenómeno de la realidad a través de la observación del comportamiento de una o varias variables, y de la relación que se establece entre las mismas.

Una vez concretadas las áreas e indicadores transversales y específicos que debería contener un modelo ideal de Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, a través del análisis de la información recabada de los distintos planes analizados, era imprescindible construir un indicador o índice sintético que nos permitiera identificar el grado de aproximación de cualquier Plan de Igualdad a ese modelo ideal, salvando el problema derivado del uso de linealidad en la construcción del mismo y de la arbitrariedad en la asignación del peso de cada uno de los indicadores utilizados. Este índice compuesto no es más que la agregación en un único indicador, mediante la ponderación y el empleo de técnicas estadísticas, de distintos indicadores parciales.

El indicador o índice sintético de valoración de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (ISPI), está adaptado al contexto de los Planes de Igualdad local de la Región de Murcia. La estructura del marco conceptual del mismo está formada por las nueve áreas, que se dividen en indicadores específicos y dimensiones adicionales: los indicadores transversales (Anexo III).

Como paso previo a la generación de un indicador sintético, era preciso contar con una serie de indicadores de género simples suficientemente explicativos de la realidad que se pretendía mensurar. Partiendo de que un indicador de género es aquel cuya finalidad reside en recoger los cambios sociales debidos a las relaciones entre mujeres y hombres a lo largo del tiempo (Dávila 2004), se han seleccionado los indicadores que aparecen en los Planes de Igualdad, teniendo en cuenta ciertas características básicas que todo indicador debe cumplir (Álvaro, 1994): relevancia, validez, fiabilidad, perdurabilidad, comprensibilidad, sensibilidad y viabilidad. Con estos criterios y una extensa revisión bibliográfica, se ha realizado la selección de indicadores vinculados a cada uno de los objetivos.

Se han delimitado las áreas y los indicadores transversales y específicos que debería contener un riguroso Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, a través un cuestionario online (Anexo IV), se ha realizado una propuesta que ha sido validada por treinta personas expertas (Anexo V) en materia de igualdad de género, pertenecientes a las Universidades Carlos III de Madrid, Complutense de Madrid, Córdoba, Granada, Jaén, Miguel Hernández, Murcia, Oviedo, Pablo Olavide de Sevilla, País Vasco, Politécnica de Cataluña, Santiago de Compostela, Sevilla y Valencia.

Con este procedimiento se ha tratado de minimizar la subjetividad y la arbitrariedad inherentes a todo el proceso de selección de indicadores, tratando de ajustar tal selección al estado actual del conocimiento en relación con el tema.

La primera fase, para la construcción del índice, ha sido la obtención de los valores óptimos del problema, mediante la colaboración de las personas expertas a las que se les facilitó el cuestionario formado por veinte indicadores transversales y diecisiete indicadores específicos al área. La finalidad, era señalar el grado de importancia que tenía para el personal experto, cada uno de los indicadores en la escala, a través de una escala de 1 a 7, sabiendo que “1” significaba “ninguna importancia”, y “7” significaba “mucho importancia”.

En la construcción del índice y de la asignación del peso de cada uno de los indicadores hemos ponderado (asignación de una importancia relativa a cada indicador) los dos bloques de indicadores (transversales y específicos al área) en función de los pesos dados por el conjunto de expertos consultados.

Tabla 2:

Importancia relativa de los indicadores transversales (Ponderación s/10)

1. Situación de partida	0,521
2. Año de inicio del plan y periodo de vigencia	0,471
3. Coordinación	0,512
4. Innovación	0,428
5. Participación plena y efectiva	0,521
6. Financiación para implementar el plan	0,533
7. Empoderamiento de las mujeres	0,529
8. Impacto de género	0,529
9. Acciones positivas	0,515
10. Perspectiva de género y transversalidad.	0,523

11. Interseccionalidad.	0,507
12. Lenguaje no sexista	0,458
13. Material inclusivo y accesible	0,490
14. Ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios	0,498
15. Igualdad formal y real	0,499
16. Evaluación de planes previos.	0,501
17. Justificación y transparencia de resultados de evaluación, publicación de informes y difusión	0,521
18. Continuidad del plan	0,535
19. Glosario de términos	0,413
20. Recursos, servicios y programas dedicados a la lucha por la igualdad	0,498
<i>Total</i>	<i>10,0</i>

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3:
Importancia relativa de los indicadores específicos al área (Ponderación s/10)

1. Implantación de campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblaciones	0,579
2. Visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas. Identificar la visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas	0,589
3. Implementar servicios como escuelas y/o centros de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	0,612
4. Aplicación de subvenciones y/o becas destinadas para familias con difícil acceso a conciliar la vida laboral, familiar y personal	0,592
5. Desarrollo de medidas específica para la introducción de programas educativos no sexistas	0,631
6. Implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos de género	0,641
7. Desarrollo de un Plan de Salud Municipal para dar cobertura a enfermedades específicas de prevalencia en las mujeres	0,574
8. Conocer a la persona responsable de la presidencia de la corporación municipal	0,486
9. Composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan	0,514
10. Desarrollo de actividades específicas de fomento de acceso al empleo en mujeres	0,599
11. Análisis de la segregación horizontal y vertical, y de las condiciones laborales en el ámbito del empleo	0,622
12. Existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y a nivel adulto	0,622
13. Recursos destinados a la violencia de género (Recursos naturales, sociales y económicos)	0,651
14. Existencia de medidas que incentiven la actividad física y el deporte en mujeres	0,536
15. Existencia de medidas que incentiven el desarrollo de la cultura en mujeres	0,595
16. Subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres	0,562

17. Apoyo técnico para atender iniciativas con relación a materias laborales que afecta directamente a las mujeres	0,595
<i>Total</i>	<i>10,0</i>

Nota. Fuente: Elaboración propia.

En el cálculo del indicador sintético o compuesto, de acuerdo con la apreciación de las treinta personas expertas en materia de igualdad de género, el peso del conjunto de los indicadores transversales es de 0,511 y el de los indicadores específicos al área de 0,489.

Todos los Planes de Igualdad disponibles han sido analizados de igual forma, mediante la asignación de una puntuación dependiendo de la inclusión o no de los distintos indicadores en los mismos. Si aparecía el indicador, se asignaba 1 punto; si lo hacía parcialmente 0,5 puntos y si no aparecía 0 puntos. De tal forma que, en los indicadores transversales, los Planes de Igualdad podían conseguir hasta 10 puntos, y en los indicadores específicos al área otros 10 puntos. Los puntos obtenidos en los dos grupos de indicadores se multiplicaban por el peso del conjunto de cada uno de los indicadores (transversales y específicos), se sumaban y se obtenía el indicador sintético mediante la media aritmética de ambos grupos de indicadores.

$$ISPI = \frac{\sum [IT \cdot IR] 0,511 + \sum [IEA \cdot IR] 0,489}{2}$$

Donde:

IT = Indicador transversal

IEA = Indicador específico al área

IR = Importancia relativa

En la segunda etapa, después de analizar a través del ISPI todos los Planes de Igualdad de la Región de Murcia obtenidos en la revisión documental, la finalidad era la de ordenar, en función de su cercanía a ese modelo ideal, los Planes de Igualdad municipales dependiendo de los resultados del análisis.

PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS A TRAVÉS DEL ISPI

Abanilla	Águilas
Archena	Beniel
Blanca	Bullas
Calasparra	Cartagena
Cehégín (2)	Cieza
Fortuna	Jumilla
Las Torres de Cotillas	Lorca
Lorquí	Molina de Segura (4)
Moratalla	Mula
Murcia	San Javier
San Pedro del Pinatar	Santomera
Torre Pacheco	Totana

Figura 6: Relación de Planes de Igualdad analizados a través del ISPI

Fuente: Elaboración propia.

2.4.5 Técnica de Grupo Nominal (TGN)

Después de definir las áreas y los indicadores que debería contener un riguroso Plan de Igualdad, y de estudiar la situación individual de cada Plan de Igualdad de los distintos municipios de la Región de Murcia, se dio paso a la siguiente fase metodológica. En ella, se ha pretendido obtener información de diferentes perfiles de personas, mediante una técnica que pudiera recoger discursos que reflejasen la realidad. En este caso se ha decidido trabajar con la TGN.

Con esta técnica, la metodología cualitativa centra su atención no tanto en los hechos sociales, sino en los discursos vertidos por los diferentes agentes que componen y parcelan la realidad social.

Buscando un marco de referencia sobre el que contextualizar sus orígenes, la TGN difícilmente podría definirse sin contar con el concurso de otras áreas y disciplinas más o menos emparentadas. Desde la lingüística, la semántica, la semiótica, la hermenéutica, pasando por la antropología, la psicología (especialmente la social y la clínica), hasta llegar a la sociología, en cualquiera de sus múltiples facetas, que es donde ha adquirido una mayor dimensión y relevancia en el contexto de las ciencias sociales (Olaz, 2018).

Así pues, la interpretación del lenguaje se revela como objetivo clave para alcanzar niveles de significatividad que permitan un acceso razonado y razonable a la realidad social (Beltrán, 1985).

La TGN como técnica de investigación cualitativa se basa en la búsqueda de un consenso de los participantes, contextualizando el lenguaje como vehículo de expresión para la solución de conflictos.

Según Olaz (2014), los objetivos de la TGN, aún a sabiendas de la complejidad para concretar aspectos diferenciadores de esta técnica de investigación cualitativa sin caer en la inevitable simplificación conceptual, son los siguientes:

- Constituir un ambiente propicio y una atmósfera adecuada para que el grupo de trabajo se convierta en un “laboratorio de ideas”, destinado a proporcionar nuevas dimensiones de análisis para un caso planteado, desde una óptica creativa.
- Obtener diferentes puntos de vista relacionados con el escenario presentado - desde la óptica del grupo - en un intento por diagnosticar la cuestión o fenómeno concreto a estudiar.
- Analizar las vinculaciones existentes entre los diferentes aspectos considerados, identificando las posibles relaciones causales existentes, así como las posibles correlaciones existentes.
- Generar un proceso que, basado en datos e informaciones, permita extraer conclusiones sobre las posibles causas, elementos condicionantes y determinantes del fenómeno estudiado.
- Trazar estrategias y tácticas operativas que permitan modelizar la puesta en marcha de soluciones concretas y adaptadas a la problemática estudiada. En niveles más avanzados por el contenido, alcance y dimensión del proyecto, constituir un “observatorio” del fenómeno estudiado en el transcurso del tiempo. (pp. 56-57)

En este sentido, la profundidad de campo permite ahondar en la solución del problema, además de lo que se dice, se escucha, se ve y se comenta, más tarde se lleva a la práctica por parte del grupo de trabajo, no deteniéndose en un pacto jerarquizado. Frente a la instantánea del consenso, lo que se defiende es la dinamización de las imágenes con solución de continuidad en la búsqueda de un desenlace, donde todos los implicados se convierten en protagonistas de la acción y no en meros identificadores del fenómeno social.

Toda TGN, en el desarrollo de su proceso, pretende responder de la manera más satisfactoria posible a una cuestión central sobre el objeto de estudio, que actúa como

eje vertebrador de esta parte de la investigación. La pregunta en la que se apoyan las diferentes TGN realizadas en el desarrollo de esta Tesis Doctoral ha sido la siguiente:

¿Qué aspectos considera que condicionan/ deterioran/ limitan/ impiden/ perjudican la implantación de Planes de Igualdad en el ámbito local de la Región de Murcia?

El proceso que se ha seguido para ordenar la información y aplicar esta técnica aborda las siguientes fases, que se describen e ilustran a continuación:

- Se dio la bienvenida a las personas participantes y se explicó el propósito de la actividad y el procedimiento a seguir. Se enfatizó en que no había respuestas correctas o incorrectas, sino que toda opinión, experiencia y/o realidad iba a ser una aportación a nuestra investigación.

- Se describió brevemente el área de interés y la investigación que se estaba desarrollando y el interés en la aplicación de esta técnica, iniciándose la actividad con una lluvia de ideas o brainstorming individual, en la que se pudiera expresar lo primero que se le venía a la mente para dar respuesta a la cuestión anteriormente planteada y apuntar en un papel estas respuestas. Esta actividad duró entre 10 y 15 minutos.

- Seguidamente, se establecieron grupos de trabajo para seguir profundizando en las ideas expresadas en el brainstorming. En este momento, los/las participantes en grupos o parejas hubieron de realizar una priorización de las ideas y plasmarlas en unas tarjetas de colores. Cada idea fue escrita en una pizarra a la vista de todos y las ideas similares formaron una total. Se revisaron las ideas para asegurar que estuvieran todas, en lo que se podría denominar definición de significados.

Estas tarjetas tenían un orden de priorización según el color: las tarjetas de color naranja (más importantes, con una puntuación de 10), las de color violeta (puntuadas con 5), las verdes (puntuadas con 3) y las amarillas (puntuadas con 1). Es necesario destacar, que la diferencia de puntuación entre las tarjetas más importantes (10 puntos) y el resto, fue establecida de esta forma para que se pudiera diferenciar los elementos más significativos.

- Cuando las ideas priorizadas habían sido plasmadas en las tarjetas, se produjo un momento de exposición pública en la que todos los participantes salieron a la pizarra y explicaron brevemente, aunque con más detalle, sus aportaciones.

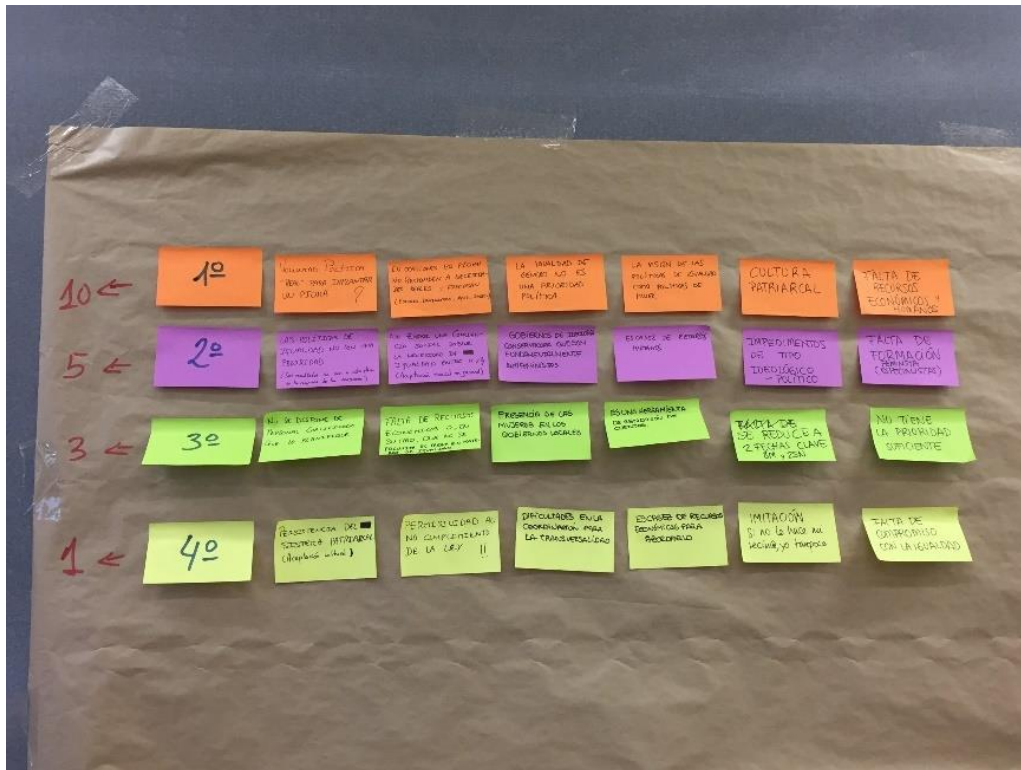


Figura 7: Priorización de ideas en la TGN

Fuente: Elaboración propia

- Seguidamente, se realizó una agrupación de significados por escenarios, es decir, cada una de las tarjetas pasaron a pertenecer a alguno de los escenarios creados.

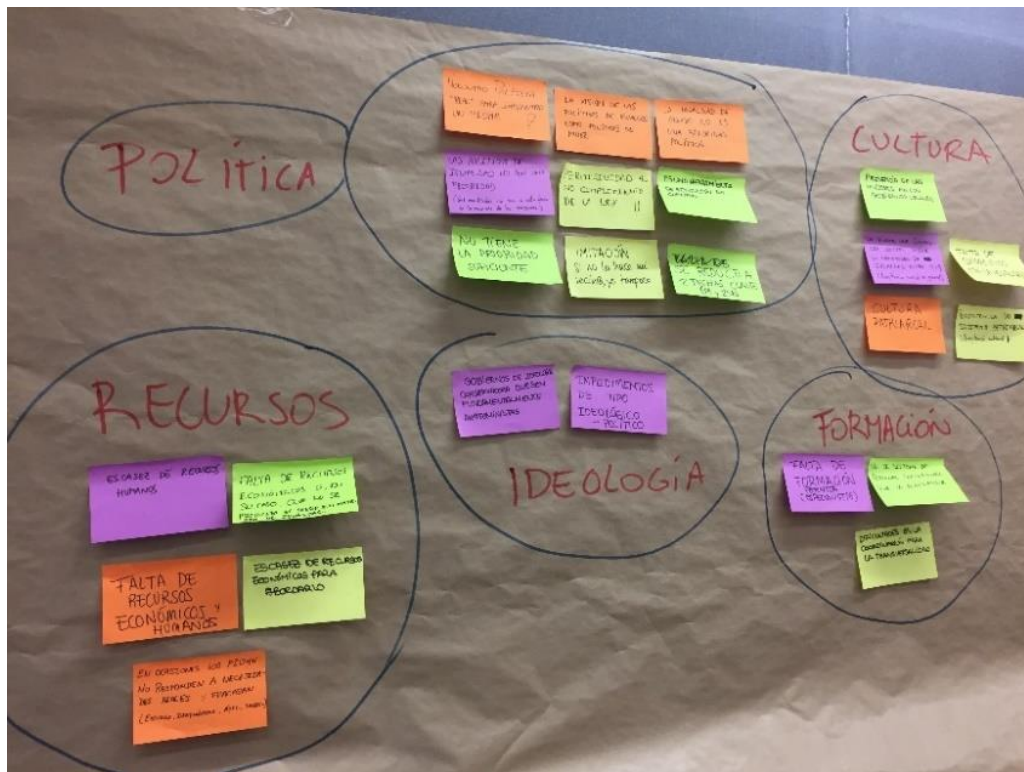


Figura 8: Agrupación de significados en la TGN
 Fuente: Elaboración propia

Posteriormente, se realizó la cuantificación de los escenarios y se estableció un orden de prioridades principales. A cada escenario se le asignó una puntuación desde de dos perspectivas: ponderación bruta (por el número de tarjetas asignadas) y ponderación relativa (por el color de tarjeta asignado y la puntuación que corresponde a cada color).

¿Qué cosas dificultan o impiden la implantación de planes de igualdad de oportunidades en el ámbito local de la Región de Murcia?

	ESCENARIOS	N.º T.	N.º T.	N.º T.	N.º T.	OBSERVACIONES (especificar cuantas tarjetas de cada color aparecen en cada escenario)
1.	POLÍTICA	9	31'5	46	40'25	ROJAS AZULES VERDES AMARILLAS
2.	RECURSOS	5	20'83	29	25'44	ROJAS AZULES VERDES AMARILLAS
3.	IDEOLOGÍA	2	8'33	10	18'77	ROJAS AZULES VERDES AMARILLAS
4.	CULTURA	5	20'83	20	17'54	ROJAS AZULES VERDES AMARILLAS
5.	FORMACIÓN	3	12'5	9	17'90	ROJAS AZULES VERDES AMARILLAS
6.						
TOTAL		32	100	182	100	

10
5
3
1

24 114

Figura 9: Ponderación de escenarios en la TGN

Fuente: Elaboración propia

- Finalmente, cada persona, de forma individual, realizó un plan de acción, aportando posibles soluciones a los aspectos y escenarios determinados, respondiendo sobre posibles medidas a implantar, pautas de trabajo, instrumentos o herramientas, espacios de actuación, etc.

¿Qué acciones deberán emprenderse para paliar / favorecer / corregir / estimular / activar la implantación de planes de igualdad en el ámbito local en la Región de Murcia?

ESCENARIO A ESTUDIAR:

OJO FOTO	ASPECTOS Utilizar las tarjetas del escenario para describir los aspectos a considerar. (No es necesario emplear todas las tarjetas, sólo las más importantes)	SOLUCIONES Describir las soluciones que permitan resolver los aspectos considerados.
1.	POLITICOS	→ A los políticos les obligo la ley J no siempre - conciliación educación - por f los políticos → estrategias de conciliación - en todos los ámbitos educativos y en el tejido social.
2.	SOCIALES	→ estrategias de motivación - Mejores salariales - Mejores acciones profesionales - Mejores salarios - Mejores medidas familiares
3.	TECNICOS	↑ Recursos humanos - Obligación y proporcionalidad % - X Presupuesto
4.	ECONOMICOS	- Mejorar la formación en todos los niveles de educación de primer ciclo de - obligados desde los EE.II hasta la universidad proporcionalidad
5.	FORMATIVOS	→ Sacar a la calle, a la escuela pública + todas las perspectivas.
6.	COSTURALES	

Figura 10: Plan de propuestas y soluciones

Fuente: Elaboración propia

- Para finalizar, se discutieron los resultados.

Tras este trabajo en equipo se procede a establecer todos los cruces posibles que se consideren oportunos, sin olvidar que cada aspecto es origen y causa a la vez. Estas cuestiones ponen de manifiesto cómo la causalidad cede paso a la correlación entre variables cuando el problema se hace más complejo y, por tanto, es susceptible de diferentes enfoques.

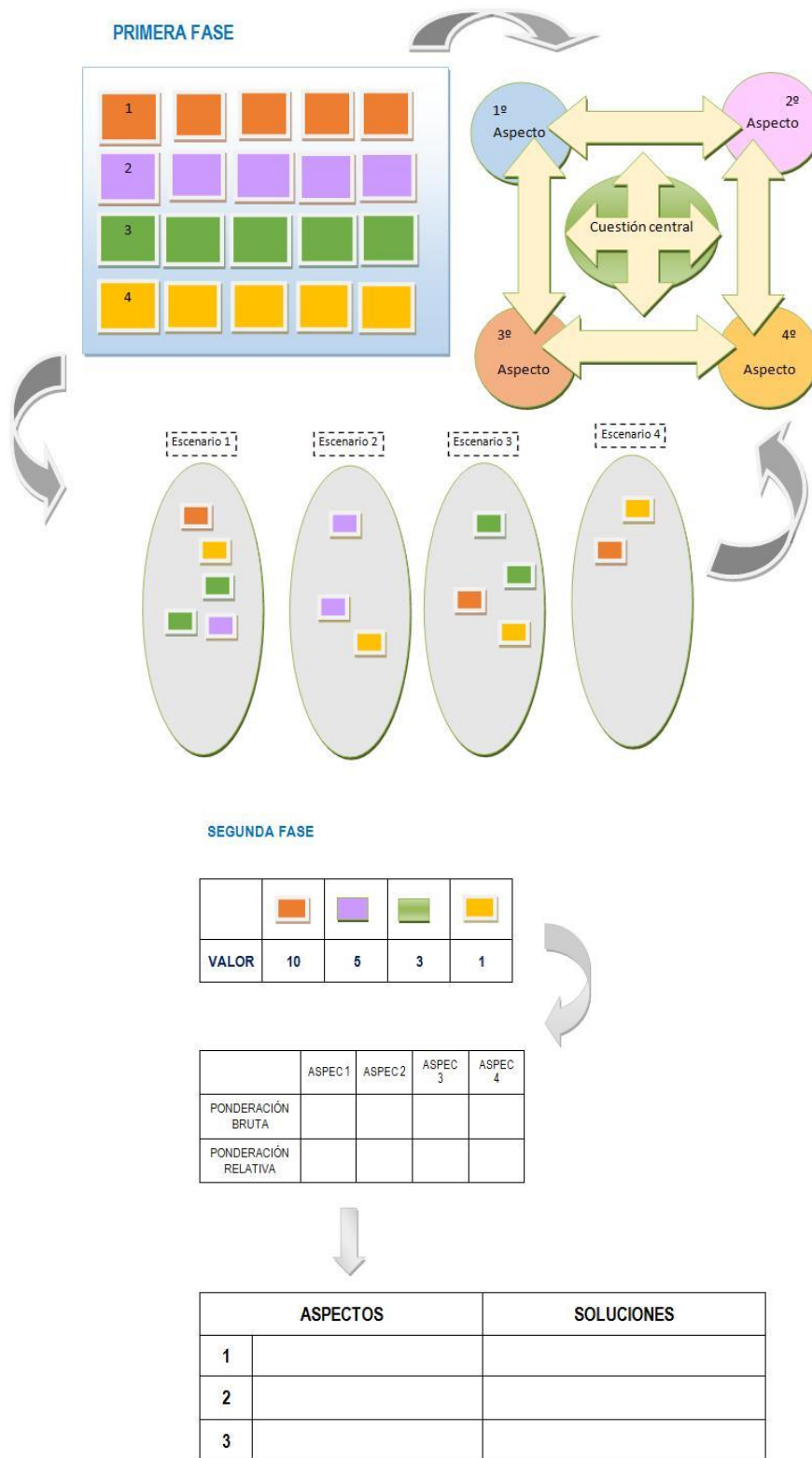


Figura 11: Procedimiento de una Técnica de Grupo Nominal

Fuente: Olaz, Ángel (2010). *La técnica de grupo nominal como herramienta de investigación cualitativa*. Sevilla: Bohodón Ediciones. (p. 59).

Para esta Tesis Doctoral se han realizado cuatro grupos nominales. El procedimiento se inició con el contacto de las/los profesionales vía telefónica y por correo electrónico para informarles de la iniciativa y convocarles a las TGN en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Murcia. Las fechas de celebración fueron previamente acordadas y negociadas para no interferir en otras actividades y obtener el mayor grado de participación.

El primer grupo, ha estado formado por profesionales de la administración pública y de entidades del tercer sector de la Región de Murcia. La TGN fue realizada el día 15/03/2018 y participaron los siguientes perfiles:

1. Trabajadora Social, Jefa de Servicio de la Concejalía de Igualdad y Centro de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de la Violencia de Género del Ayuntamiento de Lorca.

2. Socióloga, Técnica de Gestión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Anteriormente, Personal Técnico del Instituto de la Mujer de la CARM. Profesora Asociada al Departamento de Sociología de la Universidad de Murcia.

3. Diplomada en Relaciones Laborales, Secretaria de Política Social, Seguridad Social y Participación Sindical UGT Región de Murcia.

4. Trabajadora Social y Orientadora Laboral. Técnica de Igualdad de la Fundación Secretariado Gitano en la Región de Murcia.

5. Licenciada en Filología Francesa, Secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO en la Región de Murcia.

6. Pedagoga, Postgrado en Necesidad de la Igualdad de Género para Transformar nuestro mundo por la Universidad Miguel Hernández, en la que actualmente es Profesora.

7. Psicóloga, Técnica del Área de Igualdad y No discriminación de la Fundación Cepaim en Beniaján, Murcia.

El segundo grupo, estuvo compuesto por Personal Docente Universitario. La TGN fue realizada el día 18/04/2018 en horario de mañana y participaron docentes de la Universidad de Murcia de diferentes áreas de conocimiento:

1. Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología en la Universidad Complutense de Madrid, Doctora en Ciencias Económicas y Profesora Titular del Departamento de Sociología y Política Social de la Universidad de Murcia.

2. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid, Máster de Recursos Humanos y Doctor en Sociología. Profesor del Departamento de Sociología y Política Social de la Universidad de Murcia. Miembro del Observatorio de la Exclusión Social.

3. Profesor Titular de Química Inorgánica y Defensor del Universitario de la Universidad de Murcia.

4. Animador Sociocultural, Máster en Educación Social y Animación Sociocultural por la Universidad de Sevilla. Profesor Asociado al Departamento de Teoría e Historia de la Educación de la Universidad de Murcia por la que es Doctor.

5. Licenciada en Sociología, Profesora Ayudante Doctora de Sociología de la Universidad de Murcia. Profesora de Sociología de la Educación, Procesos de Socialización diferenciada según género y Sociología del Género.

6. Licenciada en Hacienda y Economía Aplicada, Doctora en Derecho y Profesora Titular de la Universidad de Murcia. Área de especialización en presupuestos públicos con perspectiva de género. Presidenta del Fórum de Política Feminista de la Región.

7. Profesora Titular de Derecho del Trabajo, con anterioridad ha ocupado los cargos de Directora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Vicedecana de Economía e Infraestructura de la Facultad de Derecho. Ha participado en la elaboración del I Plan de Igualdad de la UMU, y coordinado la Revista Anales de Derecho. Actual, Vicerrectora de Responsabilidad Social, Transparencia e Igualdad.

8. Profesora Titular de la Universidad de Murcia en el Departamento de Sociología y Política Social. Coordinadora General del Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado de la Universidad de Murcia.

El tercer grupo, fue una ampliación del personal del primer grupo, por lo que estaba formado por personal de la Administración Pública y del Tercer Sector. La TGN fue realizada el día 18/04/2018 en horario de tarde y participaron los siguientes profesionales:

1. Trabajador Social, Director del Centro de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Murcia. Profesor Asociado al Departamento de Sociología de la Universidad de Murcia.

2. Trabajadora Social, Directora de Responsabilidad Social de Cruz Roja Murcia.

3. Trabajadora Social, Personal Docente e Investigador del Departamento de Sociología de la Universidad de Murcia.

4. Trabajadora Social, Doctora por la Universidad de Murcia y Colaboradora de la UNIR. Trabajadora Social en el Programa de Protección Internacional en Accem Cartagena. Colaboradora del Instituto Universitario de Investigación en Envejecimiento de la Facultad de Medicina.

5. Trabajadora del Centro de Servicios Sociales de Atención Primaria del Ayuntamiento de Molina de Segura.

6. Educadora Social, Máster Oficial en Mediación, Doctoranda del Programa de Educación de la Universidad de Murcia. Educadora Social en Cruz Roja en Murcia.

7. Trabajadora Social, Personal Docente e Investigador del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Murcia.

La última TGN, fue realizada con el personal político de uno de los Ayuntamientos de la Región, el día 21/06/2018. El grupo estuvo compuesto por los diferentes partidos políticos que forman la Corporación municipal, representados por:

1. Licenciada en Sociología, Doctora del Programa Género e Igualdad, Especialista Universitaria en Agente de Igualdad de Oportunidades y Alcaldesa por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE).

2. Concejala de Igualdad y Presidenta del Consejo municipal de Igualdad de Oportunidades del Grupo Político Cambiemos.

3. Técnica Superior de Laboratorio de Análisis Clínico y ex Concejala de Mujer e Igualdad por el Grupo Municipal Partido Popular (PP).

4. Diplomado en Trabajo Social y Concejal de Bienestar Social, Violencia de Género y Recursos Humanos a por el Grupo PSOE. Presidente de la Mesa Local de Coordinación contra la Violencia de Género.

La realización de las TGN ha permitido comparar, analizar y valorar parte de la experiencia de los/las informantes en los procesos de intervención social en el contexto

de la mujer y en las dimensiones sociales. Esto ha ayudado a conocer en profundidad la situación de las políticas de igualdad y la implantación de los Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia.

2.4.6 Entrevistas en profundidad a informantes clave

La entrevista es una técnica de investigación importante en todos los estudios sociales; hoy en día son múltiples las aproximaciones que el acervo científico en el campo metodológico ha elaborado acerca de dicha técnica. Clasificaciones diversas en función de un amplio número de criterios: estructura de las preguntas, tipo de respuestas o número de entrevistados/as han llevado a numerosas personas autoras a orientar su uso en la investigación.

Se entiende que la técnica de la entrevista es la más adecuada para el estudio de este objetivo, puesto que tiene un diseño flexible, abierto e interactivo, que permite al entrevistador/a adoptar una visión holística del objeto de análisis teniendo en cuenta todos los elementos que lo rodean (Corbetta, 2003). La entrevista es una herramienta clave en los proyectos de investigación que se desarrollan en el terreno de las ciencias sociales, ya que permite ahondar en las complejas interpretaciones que las personas hacen de la realidad y contribuye a una mejor comprensión de los hechos (Olaz, 2016).

Para principios de la década de los ochenta, se comenzó a dar énfasis a la estrategia de la entrevista a profundidad, en donde el papel del entrevistador no solo es obtener información, sino aprender qué tipo de pregunta se formula y cómo (Lucca y Berrios, 2003).

Desde una perspectiva sociológica, la persona que investiga emplea la entrevista no tanto para acceder al conocimiento de los comportamientos y rasgos individuales de las personas, sino, más bien, para acceder al conocimiento de los fenómenos sociales. La entrevista permite, aunque fragmentariamente, reconstruir parte de la realidad que se está analizando, puesto que la persona entrevistada forma parte de esta, y es capaz de proyectar hacia el entrevistador el sentir general de aquellos a los que, por su perfil, representa (Olaz y Brändle, 2013).

El último paso en el proceso metodológico que se ha diseñado en esta Tesis Doctoral ha sido la realización de las entrevistas a personas informantes clave, para

conocer su opinión respecto a las actuaciones realizadas en materia de igualdad en ayuntamientos de la Región, y sobre la evaluación y/o implantación de los Planes de Igualdad municipales.

La entrevista cualitativa permite la recopilación de información detallada en vista de que la persona que informa comparte oralmente con el investigador aquello concerniente a un tema específico o evento acaecido en su vida, como lo dicen Fontana y Frey (2005). La misma continúa practicándose mano a mano con el método de la observación participante, aunque también esto es asumido por científicos cuantitativos, a quienes les preocupan el rigor de la medición en investigaciones de grandes extensiones.

La entrevista, tal y como se describe en este trabajo, forma parte de la batería de técnicas de la investigación cualitativa; ésta, a su vez, forma parte de una manera de enfocar la realidad que es el método inductivo.

El tipo de entrevista empleada en esta investigación se puede categorizar como semiestructurada, individualizada y oral, con un diseño flexible que concede cierta libertad al entrevistador/a para ir abordando los temas y las preguntas en función del desarrollo de la entrevista. Se ha diseñado como base un guion sobre asuntos que pretendíamos que estuvieran estudiados mediante preguntas, reactivos, inputs de apertura de charla, formuladas por la investigadora. Si bien, el guion no ha sido usado como un referente rígido y cerrado, sino como un elemento de ayuda que permita, en determinados momentos, reorientar la conversación, con libertad y flexibilidad tanto para el/la informante como para la investigadora. Ello a fin de que puedan derivar en algún momento diversos temas de conversación, unas veces por su vínculo emergente con la temática investigada, otras como estrategia de avance y no bloqueo de la entrevista, también como estrategia de profundización en las respuestas que no resulten esclarecedoras o interese su mayor explotación.

Con esta concepción, la técnica se ha empleado para profundizar en el pensamiento de los actores e informantes clave de esta investigación, procurando con ello enriquecer el estudio descriptivo y los datos que se han obtenido.

Se ha elaborado un guion flexible y abierto de cuestiones que toma como base las medidas planteadas en las TGNs que se han realizado. El guion diseñado tiene una primera parte donde se solicita información de carácter descriptivo, con objeto de

identificar el perfil de la persona entrevistada, en cuanto a su sexo, profesión, empleo actual y municipio. La segunda parte de la entrevista recoge cuestiones específicas sobre el tema de investigación, en cinco preguntas. El guion de la entrevista (Anexo VI) incluye las siguientes cuestiones fundamentales:

En primer lugar, las principales líneas de actuación y prioridades que se están realizando en materia de igualdad, en el ámbito municipal de la Región.

En segundo lugar, permite reflexionar sobre las dificultades que se encuentran en el desarrollo de las actuaciones en igualdad de los municipios.

En tercer lugar, aporta una serie de elementos para valorar su nivel de influencia a nivel municipal (aspectos políticos e institucionales, socioculturales, económicos, ideológicos, técnicos y formativos y, personales).

En cuarto lugar, se recogen las mejoras necesarias en materia igualdad.

Finalmente, se valora la opinión respecto de los Planes de Igualdad municipales, o en caso de no tener Plan de Igualdad, sobre la implantación de uno.

Este instrumento ha tenido como propósito recoger las concepciones, percepciones y valoraciones de los/as profesionales y expertos/as en materia de igualdad en los diferentes municipios de la Región de Murcia, así como los obstáculos y dificultades percibidas durante el desarrollo de su trabajo en este ámbito.

En esta Tesis Doctoral se han realizado en total 12 entrevistas en cuatro municipios diferentes. El planteamiento era poder triangular los diferentes discursos obtenidos, por lo que se ha entrevistado a tres perfiles profesionales que podían dar una respuesta global a la problemática planteada en la investigación. Las entrevistas se han realizado al personal político de los ayuntamientos tanto alcaldes/as como concejales/as; a profesionales técnicos/as y a la ciudadanía. Para poder obtener información de la ciudadanía en general, hemos recurrido a las Organizaciones de Mujeres de los diferentes municipios, que son las que representan y dan voz a las mujeres y a las situaciones con las que se encuentran.

Esta fase metodológica tuvo su inicio en el contacto con las/os profesionales mediante vía telefónica y correo electrónico para informarles de la iniciativa, y convocarles a una entrevista en su municipio. Las fechas de celebración fueron previamente negociadas, y nos desplazamos a los lugares acordados para poder obtener toda la información. El Anexo VII, detalla la relación de personas entrevistadas.

Los municipios en los que se han realizado las entrevistas han sido seleccionados teniendo en cuenta los resultados obtenidos tras la valoración de los Planes de Igualdad, a través del índice sintético de igualdad. La finalidad ha sido analizar varios municipios que se encontrasen en situaciones dispares en el baremo como: Cehegín, Lorca, Lorquí y Molina de Segura. Cada uno de ellos ha sido seleccionado por una característica significativa del Plan de Igualdad desarrollado, que a continuación se detalla:

- Cehegín, ha tenido un Plan de Igualdad posterior a la Ley 7/2007, en el periodo 2007-2011. Este Plan, no reunía todas las características de un modelo ideal, pero sí marcaba directrices sobre las pautas de actuación en el municipio. Posteriormente, en el periodo 2017-2018, se ha diseñado un nuevo plan que está más ajustado a las indicaciones de la Ley de Igualdad, es bastante ambicioso, abarca varios ámbitos y multitud de actuaciones y actualmente está en vigor.

- Lorca, no ha tenido un Plan de Igualdad posterior a la Ley 7/2007, al contrario, es un plan antiguo, que data de 1992. Aunque antiguo y desfasado, que necesita nuevas estrategias y herramientas ajustadas a la realidad, reúne bastantes de las características y condiciones para un plan óptimo. El municipio está a la espera de desarrollar e implantar el nuevo Plan de Igualdad.

- Lorquí, en un primer momento fue seleccionado como un municipio sin Plan de Igualdad, ya que, en la respuesta a la solicitud enviada, nos informaban de que no había un plan en el municipio. En el momento en el que nos entrevistamos con la Concejala de Igualdad nos habló de un Plan anterior que había sido puesto en marcha en el municipio, el cual nos fue facilitado y procedimos a realizar una valoración. Es un plan poco preciso y con necesidad de actualización; llama la atención que en un primer contacto nos dijeran que no existe un plan y que, tras la entrevista, se concluya la existencia de uno, del periodo 2009-2012.

- Molina de Segura, ha sido el municipio que desde el año 1995 está implantando Planes de Igualdad. En total ha establecido 4 Planes de Igualdad, todos cumplen con la Ley 7/2007 de para la Igualdad efectiva en la Región de Murcia, pues contemplan en el Plan: la coordinación, la evaluación y las partidas presupuestarias. El último Plan continúa estando vigente.

Esta muestra de informantes clave y de municipios de la Región de Murcia no tiene intención de ser representativa a nivel estadístico; las respuestas tampoco buscan ser

generalizables. La función que la técnica de la entrevista cumple en el estudio es de carácter exploratoria, orientada a comprender y analizar los procesos de cambio relacionados con la igualdad, a partir de los conflictos y formas de discurso. La generalización en este caso depende de la representatividad de los discursos respecto a las proposiciones teóricas y contextualización de los casos (Martínez y Bonilla, 2000).

II.5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de la información obtenida es la llave en una investigación cualitativa; en ella se puede hablar de un proceso cíclico, inserido en todas las etapas de la investigación, y que tiene como objetivo contestar, triangular y validar todo el estudio obtenido para establecer respuestas en referencia a los objetivos de investigación.

Analizar la información supone organizar formas de establecer categorías, modelos, unidades descriptivas, además de interpretar la información, dando sentido y significado al análisis, explicando las categorías, buscando relaciones entre las dimensiones descriptivas.

Con la técnica de recogida de información, empleamos la triangulación, el método de comparaciones constantes (Lincoln y Guba, 1985) para confrontar las percepciones de los diferentes participantes de nuestro estudio. Comparamos las respuestas de las entrevistas abiertas (semiestructuradas) aplicadas a nivel político, profesional y ciudadanía con la información recogida las diversas TGN con personas profesionales y expertas en materia de igualdad.

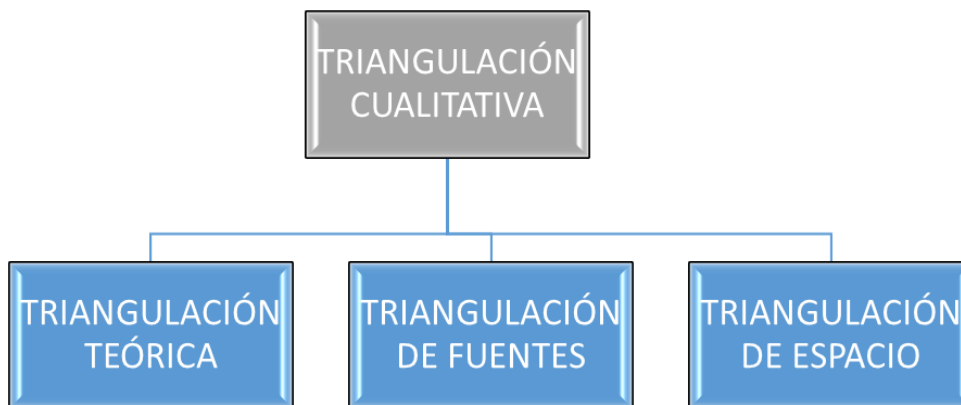


Figura 12: Representación gráfica de la triangulación cualitativa

Fuente: Elaboración propia basado en Hernández & Fernández (2014).

De acuerdo con las diferentes técnicas y estrategias de recogida de información, presentamos el proceso de análisis de datos cualitativos:

En primer lugar, la revisión documental de los Planes de Igualdad se ha realizado a través de la técnica de análisis de contenido, estableciendo categorías. Para ello, se ha leído comprensivamente cada Plan de Igualdad y se han establecido categorías

generando códigos conforme se revisaron los datos. Las más utilizadas han sido: municipio, periodo de aplicación del Plan, áreas de contenido, indicadores transversales e indicadores específicos al área.

La construcción del Índice Sintético de Planes de Igualdad ha permitido analizar cada uno de los planes recibidos de los Ayuntamientos de la Región de Murcia. De este análisis, ha desprendido un baremo con la puntuación de cada municipio respecto a los Planes de Igualdad implementados hasta 2017.

El análisis de las técnicas de grupo nominal ha consistido en la redacción de un informe final de cada sesión. En este documento se ha sistematizado toda la información que se ha abordado en las sesiones, principalmente: datos de situación, agenda, perfiles de las personas que han colaborado, preguntas de trabajo, proceso, ponderaciones, síntesis, conclusiones y recomendaciones.

El principal proceso de análisis de información se realizó en la parte de síntesis de la TGN. En ella, se plasmaron los diferentes aspectos que respondían a la pregunta de trabajo de la TGN. También, los descriptores, como los principales problemas destacados en los diferentes aspectos, y, por último, las soluciones o propuestas planteadas.

Esta información se categorizó con colores dependiendo del grado de importancia que se les daba por las personas que han colaborado en la TGN (color naranja, violeta, verde y amarillo). Posteriormente, se hizo una lectura comprensiva de cada informe y una reducción de los datos, para desarrollar soluciones y recomendaciones comunes a todas las técnicas de grupo nominal.

Por último, para el análisis de las entrevistas en profundidad, en primer lugar, se ha realizado una lectura las notas de campo, se transcribieron literalmente todas las entrevistas realizadas respetando los turnos de las preguntas y respuestas, así como recogiendo aspectos de comunicación no verbal que resultaban interesantes y se ha hecho una lectura comprensiva de las transcripciones. Posteriormente, se ha utilizado el programa de análisis de datos cualitativos ATLAS. Ti. 8.2. Este programa ha facilitado la separación del texto en segmentos o unidades de significado. El programa ha permitido la creación de categorías, códigos, nodos, familias, para un análisis más ordenado y amplio, permitiendo identificar el problema central del estudio.

El análisis de esta Tesis Doctoral finaliza con la unión de toda la información obtenida durante todo el proceso metodológico con la finalidad de exponer la situación actual de los Planes de Igualdad a nivel local en la Región de Murcia.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

III.1. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD A NIVEL LOCAL DE LA REGIÓN DE MURCIA

En este primer apartado, se va a dar respuesta al primero de los objetivos planteados en el estudio. Como se explica en el capítulo de metodología, este objetivo consiste en: *analizar el contenido de los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se han implementado en la administración pública local de la Región de Murcia hasta el año 2017*. A su vez, se concreta en los objetivos específicos siguientes:

1.1 Evaluar los Planes de Igualdad de los Ayuntamientos de la Región de Murcia.

1.2 Identificar las áreas de actuación, así como, los indicadores transversales y específicos más significativos de estos Planes de Igualdad.

1.3 Determinar el grado de importancia de cada uno de los diferentes indicadores y diseñar un Índice Sintético de Planes de Igualdad que, mediante la ponderación de cada indicador, permita valorar la calidad de cada Plan de Igualdad.

III.1.1. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES TRANSVERSALES, ÁREAS E INDICADORES ESPECIFICOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Al analizar los Planes de Igualdad existentes en los Ayuntamientos de la Región de Murcia se han identificado las áreas e indicadores transversales y específicos más significativos en un Plan de Igualdad.

Como consecuencia de este análisis se han identificado 20 indicadores transversales (Tabla 4), 9 áreas temáticas y 17 indicadores específicos al área (Tabla 5) que, en correspondencia con las posiciones teóricas analizadas, podrían ser el contenido de un Plan de Igualdad tipo. A continuación, se describen cada uno de ellos.

Tabla 4:
Indicadores transversales de un Plan de Igualdad tipo

(I.1). Situación de partida
(I.2). Año de inicio del plan y periodo de vigencia
(I.3). Coordinación
(I.4). Innovación
(I.5). Participación plena y efectiva
(I.6). Financiación para implementar el plan
(I.7). Empoderamiento de las mujeres
(I.8). Impacto de género
(I.9). Acciones positivas
(I.10). Perspectiva de género y transversalidad.
(I.11). Interseccionalidad.
(I.12). Lenguaje no sexista
(I.13). Material inclusivo y accesible
(I.14). Ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios
(I.15). Igualdad formal y real
(I.16). Evaluación de planes previos.
(I.17). Justificación y transparencia de resultados de evaluación, publicación de informes y difusión
(I.18). Continuidad del plan
(I.19). Glosario de términos
(I.20). Recursos, servicios y programas dedicados a la lucha por la igualdad

Nota. Fuente: Elaboración propia

Nota: I = Indicador transversal

(I.1). Situación de partida del Municipio donde se desarrolla el plan.

Este indicador incide en la parte más socio demográfica de la población del Municipio. La finalidad es la de considerar datos reales del municipio donde se desarrolla el plan como punto de referencia para la elaboración, implantación y seguimiento del mismo.

(I.2). Año de inicio del plan y periodo de vigencia.

Determinar en qué momento cronológico se decide comenzar el plan y la fundamentación del origen de este. Además, persigue conocer la duración y vigencia que tendrá el plan y sobre qué bases legales se sostiene.

(I.3). *Coordinación.*

Pretende identificar a las distintas administraciones, entidades y personas que participan y colaboran como agentes en el desarrollo del plan, con el fin de trabajar conjuntamente por la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de su municipio.

(I.4). *Innovación.*

Alude a las novedades en la materia y las nuevas propuestas de trabajo que incorpora el plan para la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio. También, aborda la búsqueda de soluciones a través de la investigación de nuevos conocimientos, que suponen trabajar por la renovación y transformación.

(I.5). *Participación plena y efectiva.*

Apostar, en el desarrollo del plan, por una participación plena, equitativa y efectiva y por la igualdad de oportunidades a todos los niveles en la adopción de decisiones de la vida política, económica y pública. Esta necesidad es particularmente inexcusable en el caso de las mujeres, ya que su presencia en la vida social y política dista mucho de ser igualitaria.

(I.6). *Financiación para implementar el Plan.*

Identificar la partida presupuestaria específica destinada al desarrollo del Plan de Igualdad. Asimismo, adoptar la puesta en marcha de presupuestos con perspectiva de género.

(I.7). *Empoderamiento de las mujeres.*

Reflejar en el Plan el aumento de la participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, teniendo en cuenta la toma de conciencia del poder individual y colectivo que ostentan las mujeres.

(I.8). *Impacto de género.*

Plantear cómo la división sexual del trabajo, la organización de la vida privada, la organización sociopolítica, la distribución/acceso a los recursos y la

existencia/aplicación de reglas de género repercuten en la situación diferencial de mujeres y hombres. También, proponer la emisión de informes que incluyan si las actuaciones sometidas a evaluación contribuyen a incrementar, perpetuar o reducir tales desigualdades.

(I.9). *Acciones positivas.*

Analizar la puesta en marcha de acciones positivas para eliminar las desigualdades que sufren las mujeres y las situaciones de desventaja a las que tienen que hacer frente. Contrastar si realmente las medidas de acción positiva en el municipio tienden a eliminar las desigualdades, como consecuencia de los roles y estereotipos social y culturalmente impuestos.

(I.10). *Perspectiva de género y transversalidad.*

Examinar el impacto de género en las oportunidades de las personas, sus roles sociales y las interacciones que se llevan a cabo con el resto de las personas, pretendiendo desnaturalizar el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros. También, identificar la incorporación y la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas públicas, con la finalidad de que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones. Asimismo, planificar las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades, su identificación y la evaluación de los resultados e impactos producidos.

(I.11). *Interseccionalidad.*

Este indicador permite ampliar y hacer más compleja la mirada sobre la producción de desigualdades en contextos específicos, mediante el estudio de las identidades sociales solapadas o interceptadas y sus respectivos sistemas de opresión, dominación o discriminación. Permite examinar cómo varias categorías biológicas, sociales y culturales (género, etnia, clase, discapacidad, orientación sexual, religión, edad, nacionalidad y otros ejes de identidad) interaccionan en múltiples niveles. Desde esta base, se puede comprender cómo acontece la injusticia sistemática y la desigualdad social desde una base multidimensional.

(I.12). *Lenguaje no sexista.*

Examinar si en el plan se ha utilizado un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; si se ha descartado el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres, puesto que el uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres, ya que oculta a las mujeres y produce ambigüedad. Para poder sustituir en los Planes de Igualdad el masculino genérico se deberán utilizar términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias.

(I.13). *Material inclusivo y accesible.*

Adoptar un plan que permita que se pueda beneficiar de sus medidas cualquier persona, mediante la adaptación de los materiales para que la información llegue a toda la población, con o sin discapacidad, sin modificar o alterar la precisión y alcance de los contenidos, garantizando la plena accesibilidad a la comunicación efectiva y a la información. Es necesario, tener en cuenta la adaptación de materiales tanto a la discapacidad auditiva, visual e intelectual y realizar un material accesible a diferentes idiomas o, al menos, a los que tienen una mayor presencia o son más conocidos en nuestro país (inglés, francés y árabe).

(I.14). *Ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios.*

Inclusión de la aplicación de valores igualitarios como base para la erradicación de estereotipos y desigualdades sociales, fomentando relaciones sanas e igualitarias, ya que los estereotipos de género vulneran los derechos humanos a ser fuente de discriminación de aquellas personas que no se ajustan al paradigma que ellos proponen. Además, el estereotipo de género crea sospecha y violencia sobre el derecho básico a construir una identidad propia y a estar incluido en la sociedad de acuerdo con ella.

(I.15). *Igualdad formal y real.*

Establecer como medida en los Planes de Igualdad el principio de igualdad formal aplicando la normativa vigente para su desarrollo e implementación. Además, ejecutar

el principio de igualdad real mediante herramientas para que impregne la vida de las mujeres y hombres del municipio.

(I.16). Información sobre la evaluación de planes previos.

Emisión de un informe en torno a los resultados de los Planes de Igualdad anteriormente desarrollados en el municipio, indicando la evaluación del proceso, de las necesidades, del contexto y de la calidad. La finalidad, es contrastar los resultados esperados con los efectivamente logrados.

(I.17). Justificación y transparencia de los resultados de evaluación.

El objetivo principal de este indicador es la obligación de aportar un informe a la ciudadanía de todos los actos realizados y la justificación del presupuesto invertido. Además, la publicación de un informe sobre los avances conseguidos y los que están pendientes de consecución durante el desarrollo del plan.

(I.18). Conocer la continuidad del plan.

Identifica la propuesta, compromiso y obligación de continuar desarrollando e implementando durante otro periodo de tiempo el Plan de Igualdad, con financiación presupuestaria para el desarrollo de este.

(I.19). Localización de un glosario de términos en el plan.

Se refiere a la inclusión de las palabras y expresiones que más usualmente se utilizan en la práctica diaria del enfoque de género y las políticas de igualdad, en cualquier ámbito al cuál éste se aplique, siendo útil para conocer la terminología con propiedad y estando ordenado alfabéticamente.

(I.20). Recursos, servicios y programas dedicados a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Contemplar desde la perspectiva de género, la puesta en marcha de una serie de recursos, servicios y programas financiados y destinados a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Una vez identificados y explicados los indicadores transversales de un Plan de Igualdad tipo, se exponen las áreas de intervención y los indicadores específicos al área.

Tabla 5:

Áreas temáticas e indicadores específicos al área de Plan de Igualdad tipo

(A1) Área 1: Visibilización y sensibilización
(I.E.1.1) Implantación de campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblaciones
(I.E.1.2) Visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas. Identificar la visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas
(A2) Área 2: Conciliación y corresponsabilidad
(I.E.2.1) Servicios como escuelas y/o centros de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
(I.E.2.2) Aplicación de subvenciones y/o becas destinadas para familias con difícil acceso a conciliar la vida laboral, familiar y personal
(A3) Área 3: Educación
(I.E.3.1) Desarrollo de medidas específica para la introducción de programas educativos no sexistas
(I.E.3.2) Implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos de género
(A4) Área 4: Salud
(I.E.4.1) Desarrollo de un Plan de Salud Municipal para dar cobertura a enfermedades específicas de prevalencia en las mujeres
(A5) Área 5: Representación, gobernanza y participación
(I.E.5.1) Identificación clara de la persona responsable de la presidencia de la corporación municipal
(I.E.5.2) Composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan
(A6) Área 6: Empleo
(I.E.6.1) Desarrollo de actividades específicas de fomento de acceso al empleo en mujeres
(I.E.6.2) Análisis de la segregación horizontal y vertical, y de las condiciones laborales en el ámbito del empleo
(A7) Área 7: Violencia de género
(I.E.7.1) Existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y a nivel adulto
(I.E.7.2) Recursos destinados a la violencia de género (Recursos naturales, sociales y económicos)
(A8) Área 8: Cultura y deporte
(I.E.8.1) Existencia de medidas que incentiven la actividad física y el deporte en mujeres
(I.E.8.2) Existencia de medidas que incentiven el desarrollo de la cultura en mujeres

(A9) Área 9: Emprendimiento y promoción profesional
(I.E.9.1) Subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres
(I.E.9.2) Apoyo técnico para atender iniciativas en relación con materias laborales que afecta directamente a las mujeres

Nota. Fuente: Elaboración propia

Nota: A= área temática

I.E= Indicador específico

(A1): Visibilización y sensibilización

Recoger en los Planes de Igualdad las acciones específicas orientadas a visibilizar la situación de discriminación que sufren las mujeres y sensibilizar a toda la población con campañas específicas enfocadas a educar en igualdad y a desmontar falsos estereotipos que condicionan la vida de la mujer en sociedad. Todo ello, con la finalidad de impregnar a toda la sociedad del principio de igualdad de oportunidades, aumentando el grado de implicación y compromiso de todas y todos, y promover la implantación de la transversalidad de género en todo tipo de políticas públicas, para transmitir un compromiso con la igualdad de género y no discriminación, y hacer partícipe y responsable a toda la sociedad.

(I.E.1.1): Implantación de campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblacionales.

Puesta en marcha de estrategias de sensibilización y prevención que puedan abordar la importancia y los riesgos de las desigualdades y la discriminación, mostrando a toda la sociedad la expresión del rechazo de cualquier forma de violencia, discriminación o desigualdad y el firme compromiso con su erradicación, mediante el impulso de las medidas necesarias.

(I.E.1.2): Visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas.

Establecer redes de colaboración, retroalimentación de información y buenas prácticas en la aplicación de las políticas públicas, relacionadas con la cuestión del género y la igualdad, orientadas al intercambio de conocimientos y experiencias entre profesionales, organizaciones de mujeres, organismos públicos y privados, entre otros.

(A2): Conciliación y corresponsabilidad

Aplicar, a fin de posibilitar un enfoque integrador y sin distinción de género, a mujeres y hombres la corresponsabilidad en el ámbito familiar, laboral y escolar; puesto que las dificultades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal están relacionadas con el difícil acceso de la mujer al mundo laboral y a los puestos de responsabilidad y las responsabilidades familiares y las tareas domésticas, entre otras, recaen casi exclusivamente sobre las mujeres, limitando sus posibilidades y oportunidades.

(I.E.2.1): Servicios como escuelas y/o centros de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Desarrollar servicios de conciliación de la vida laboral y privada (derecho garantizado por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres), cubriendo las necesidades de atención de niños y niñas, en los horarios y periodos no lectivos, mientras sus familiares están trabajando o recibiendo formación para el empleo, contribuyendo a compatibilizar los distintos ámbitos de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

(I.E.2.2): Aplicación de subvenciones y/o becas destinadas para familias con difícil acceso a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Establecer servicios de apoyo para favorecer la conciliación de la vida a las familias con situaciones especiales, ya que, ante la existencia de realidades familiares diversas, es necesario dar un trato equitativo a esas distintas situaciones.

(A3): Educación

La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, en su artículo 4, establece la igualdad como principio y valor que el Sistema Educativo Español debe implementar. Además, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en su artículo 24.2, insta al establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de la mujer en la historia.

Por lo tanto, es necesario en los Planes de Igualdad promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género, e incentivar que la formación específica del profesorado incluya la perspectiva de género. La educación debe entenderse como un proyecto de crecimiento común para ambos sexos, en el que se desarrollen en su plenitud, con igualdad de condiciones, derechos y deberes, respetando particularidades,

diferencias y cooperando así, para que sus vidas se basen en el respeto y la aceptación de lo similar y lo diferente.

(I.E.3.1): Desarrollo de medidas específicas para la introducción de programas educativos no sexistas.

Establecer un proceso educativo que abogue por la educación sin sesgos sexistas, teniendo en cuenta los procesos en la construcción de identidades femeninas y masculinas, que observe y analice las discriminaciones para poderlas contrarrestar. Asimismo, que permita anular las limitaciones que reflejan claramente los estereotipos de género y que potencie la educación en conocimientos, actitudes, valores y comportamientos en el desarrollo íntegro de las personas.

(I.E.3.2): Implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos de género.

Promover la participación de estrategias de ocio con la finalidad de incentivar la realización de actividades y juegos de forma mixta, evitando reproducir estereotipos y atribuyendo responsabilidades por igual, sin distinción del sexo.

(A4): Salud

Las diferencias en la salud en función del género son visibles, por lo tanto, es necesario tener en cuenta la perspectiva de género como línea básica, para la evaluación de las necesidades y la planificación sanitaria. La finalidad es promover la mejora de las condiciones de salud de las mujeres y fomentar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades de alta prevalencia en las mujeres.

(I.E.4.1): Desarrollo de un Plan de Salud Municipal para dar cobertura a enfermedades específicas de prevalencia en las mujeres.

Es indispensable realizar elecciones de estilos de vida saludables y buscar formas de prevenir problemas de salud. Por lo tanto, es necesario conseguir que la mujer conozca y demande los servicios de salud disponibles para mejorar su calidad de vida y, disminuir los riesgos y daños más frecuentes.

(A5): Representación, gobernanza y participación

Este área surge de la necesidad de conseguir la composición equilibrada de la presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad. Se entiende por presencia

equilibrada la establecida en la Disposición Adicional Primera de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*: “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

(I.E.5.1): Identificación clara de la persona responsable de la presidencia de la corporación municipal.

Identificar a la persona que ostente máxima autoridad política de la administración municipal y a las personas encargadas de representar a la Concejalía de Mujer y/o Igualdad del municipio, con la finalidad de visibilizar la existencia de igualdad en los puestos de toma de decisiones de la administración pública.

(I.E.5.2): Composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan.

Fomentar la participación en el desarrollo del Plan municipal de Igualdad, mediante la composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones en esta materia, así como en resto de entidades que participen (administración pública, entidades privadas, colectivos sociales, ONG y Federaciones o Asociaciones de Mujeres, entre otros).

(A6): Empleo

Este indicador persigue el impulso de incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, para que accedan al mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Asimismo, eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral en condiciones de igualdad. Por ello, en el Plan de Igualdad es necesario establecer criterios y diversas acciones dirigidas a prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo, la brecha salarial, el techo de cristal, así como a eliminar cualquier desigualdad entre hombres y mujeres.

(I.E.6.1): Desarrollo de actividades específicas de fomento de acceso al empleo en mujeres.

Incrementar las posibilidades de inserción laboral de mujeres facilitando su acceso y estabilidad en el empleo, mejorando su empleabilidad, dotando de estrategias y conocimientos. Facilitar ayudas y apoyos para garantizar la realización del itinerario de inserción sociolaborales, formación en nuevas tecnologías, realizar un

seguimiento personalizado, y priorizar especial atención a mujeres víctimas de violencia de género.

(I.E.6.2): Análisis de la segregación horizontal y vertical, y de las condiciones laborales en el ámbito del empleo.

Identificar, definir y sistematizar los factores que están en la base de las desigualdades de género en el mercado de trabajo en el municipio. Teniendo en cuenta la segregación ocupacional en función del sexo, que sitúa a las mujeres en ocupaciones muy determinadas, y con niveles de toma de decisiones muy reducidas, que siempre implican menor reconocimiento y prestigio social.

(A7): Violencia de género

En este área la principal acción es la prevención de la violencia contra la mujer, su asistencia y la protección de las víctimas, centrándose en la búsqueda de una respuesta eficaz, mediante la coordinación de agentes y la personalización de la atención.

Es necesario visibilizar en los Planes de Igualdad las situaciones que todavía permanecen ocultas y establecer medidas específicamente para aquellas mujeres que han accedido a los canales de asistencia y protección. Asimismo, fomentar la máxima individualización y personalización de la respuesta, evitar la revictimización y maximizar la eficacia de los recursos existentes mediante un trabajo en red, permitiendo el ejercicio efectivo de sus derechos por parte de las mujeres.

(I.E.7.1): Existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y para adultos.

Para implicar a toda la sociedad para actuar ante las situaciones de violencia de género, es preciso implementar medidas de concienciación y prevención cuyo objetivo sea sensibilizar a toda la sociedad de que, ante estas situaciones, siempre hay que actuar.

(I.E.7.2): Recursos destinados a la violencia de género (Recursos naturales, sociales y económicos).

Dotar de recursos que den cobertura al municipio, en los que se ofrezca un tratamiento individual y grupal a mujeres víctimas de violencia de género, proporcionando el apoyo necesario para potenciar sus competencias sociales y psicológicas, y para afrontar con éxito las experiencias vividas. Todo ello desde la

atención de forma integral con diferentes enfoques profesionales: jurídico, social y psicológico.

(A8): Cultura y deporte

Se considera que las barreras culturales y deportivas son muy resistentes al cambio cultural pro-igualdad de género.

En un Plan de Igualdad es fundamental promover la equidad en el deporte y la cultura, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres, pero sin que éstas limiten las posibilidades de las mujeres. Por lo tanto, es necesario utilizar las oportunidades que ofrece el deporte y la cultura como vehículo de formación de las personas y como transmisor de valores, con el fin de superar prejuicios y estereotipos que impiden a las mujeres y a los hombres desarrollarse según sus expectativas personales y su potencial individual.

(I.E.8.1): Existencia de medidas que incentiven la actividad física y el deporte en mujeres.

Implantar acciones que contribuyan a ralentizar y frenar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la práctica de actividades físico-deportivas.

(I.E.8.2): Existencia de medidas que incentiven el desarrollo de la cultura en mujeres.

Establecer medidas que colaboren como herramienta para la construcción de sociedades más plurales e incluyentes, superando las desigualdades entre hombres y mujeres que plantean dificultades en el ámbito de la cultura.

(A9): Emprendimiento y promoción profesional

Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres, favoreciendo la puesta en marcha de nuevos proyectos y el emprendimiento femenino.

(I.E.9.1): Subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres.

Convocar la concesión de subvenciones públicas destinadas a promover la actitud emprendedora de las mujeres.

(I.E.9.2): Apoyo técnico para atender iniciativas con relación a materias laborales que afecta directamente a las mujeres.

Establecer personal técnico, cuya finalidad sea la de informar, asesorar, orientar y gestionar todos los asuntos relacionados con el ámbito laboral.

III.1.2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD MUNICIPALES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Tras la identificación de los indicadores transversales, las áreas temáticas y los indicadores específicos al área obtenidos en la revisión de los Planes de Igualdad, se ha procedido a realizar un análisis de contenido. La finalidad, ha sido identificar en qué medida los Planes de Igualdad de la Región de Murcia recogen los criterios que, según la literatura revisada, debe contener un Plan de Igualdad.

1.2.1 Indicadores transversales a los Planes de Igualdad locales de la Región de Murcia

En el análisis realizado, interpretando los indicadores transversales como aquellos comunes a todas las áreas y a todos los Planes de Igualdad, se han podido identificar 20.

En primer lugar, se observa la similitud de ponderaciones para tres indicadores (I.7, I.8, I.9), que han estado presentes en 26 documentos revisados:

El *empoderamiento de las mujeres* (I.7), es un indicador que no se nombra de este modo en los Planes de Igualdad, locales, pero sí se establecen medidas que favorecen la consecución del empoderamiento en las mujeres mediante la adquisición o refuerzo de sus capacidades, estrategias y protagonismo. Por ejemplo, a través de: “promover la realización de acciones y actividades que favorezcan la autoestima y las habilidades sociales de las mujeres como medida de prevención” (Plan de Igualdad de Blanca, 2008, p.23).

Tanto en el plano individual como colectivo se busca alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones, como: Potenciar las capacidades personales y de relación de las mujeres como herramienta para la promoción

personal y la participación social y comunitaria. (Plan de Igualdad de Murcia, 2010, p.31)

Impacto de género (I.8), está referido al objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género. Aparece en los Planes de Igualdad, por un lado, en la presentación del Plan cuando se señala el impacto de género como la finalidad a conseguir. Por otro lado, es visible como objetivo específico del proceso de integración de la igualdad de oportunidades en las actuaciones municipales. Algunos ejemplos son:

No podemos concebir la idea de una sociedad desarrollada y justa sin la existencia de una plena igualdad, es necesario convertirse en un municipio comprometido con el futuro y con el progreso, implicando por igual a hombres y mujeres, en un lugar unido para conseguir una sociedad más justa y equitativa. (Plan de Igualdad de Abanilla, 2009, p. 2)

Lograr una sociedad más cohesionada e identificada con el municipio y erradicar discriminaciones y decisiones sesgadas. Conseguir un escenario donde la igualdad tiene un papel principal para la ciudadanía y donde reside la justicia y el respeto por los derechos humanos. (Plan de Igualdad de Beniel, 2010, p.1)

“Configurar las estadísticas desagregadas por sexos para valorar el impacto de género de las políticas municipales” (Plan de Igualdad de Murcia, 2010, p. 22).

Acciones positivas (I.9), se trata de medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. En el Plan de Igualdad de Blanca se identifica como acción positiva:

Visibilizar y mostrar a las mujeres destacadas por sus aportaciones a la cultura, educación, deporte, etc. También, potenciar la formación específica de los y las profesionales de la enseñanza de educación física sobre la eliminación de los contenidos sexistas en la práctica deportiva. (Plan de Igualdad de Blanca, 2008, pp. 18-19)

De la misma forma, existe coincidencia en los siguientes tres indicadores (I.3, I.10, I.14), observados en 25 de los documentos.

Coordinación (I.3), se visibiliza como el trabajo conjunto con las diferentes concejalías de los municipios o las entidades sociales del tercer sector, asociaciones vecinales, entre otros. Tal y como señalan algunos de los planes:

La coordinación y la participación deben ser el hilo conductor de todas las áreas del Plan, se velará por la coordinación interinstitucional y se crearán dos órganos de participación: el Consejo Municipal para la igualdad y la Comisión Técnica del Plan de Igualdad de Oportunidades. (Plan de Igualdad de Cehegín, 2007, pp. 16-17)

“Como objetivo general, desarrollar diversas acciones en coordinación con diferentes concejalías y colectivos municipales” (Plan de Igualdad de Jumilla, 2016, p. 4).

La eficiencia, la utilidad y la efectividad social del Plan vendrán determinadas por la actuación coordinada de las distintas Concejalías y Organismos implicados, siendo también fundamental contar con el entusiasmo, la colaboración y el apoyo de las organizaciones políticas, sindicales y ciudadanas en general, especialmente con las asociaciones de Mujeres. (Plan de Igualdad de Lorca, 1992, p. 8)

Perspectiva de género y transversalidad (I.10), es considerada en los Planes como parte del reconocimiento de la diversidad y de su aporte a la construcción de una sociedad más justa, equitativa, democrática y participativa, en donde no exista la opresión, violencia o discriminación de ninguno de los géneros. En los Planes de Igualdad está recogida como:

Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas municipales para trabajar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Incorporar la variable sexo en la recogida de información que se realiza desde el Ayuntamiento que permita hacer estudios sobre la situación de las mujeres en el municipio. (Plan de Igualdad de Abanilla, 2009, p. 7)

“Integrar la Transversalidad de género (mainstreaming) en todas las políticas del municipio” (Plan de Igualdad de Bullas, 2009, p. 7).

En el área de la administración local, se tiene como objetivo estratégico incorporar el enfoque de género en las políticas y acciones de los departamentos municipales. Para ello es necesario utilizar los recursos necesarios a nivel institucional como

presupuestos y ordenanzas municipales e implicar un enfoque de género en todas las áreas municipales. (II Plan de Igualdad de Cehegín, 2018, p. 26)

Mantener y visualizar la transversalidad de género y el desarrollo de acciones positivas para mujeres en los programas de cooperación al desarrollo que sean subvencionados desde el Ayuntamiento. (Plan de Igualdad de Murcia, 2010, p. 23)

Revisión de las ordenanzas municipales desde una perspectiva de género, procurando la modificación de los elementos sexistas o discriminatorios que pudieran contener. (IV Plan de Igualdad de Molina de Segura, 2009, p. 41)

Ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios (I.14), en los documentos revisados es considerado como la idea de que es siempre posible construir nuevas opciones que mejoren las condiciones de igualdad, participación democrática y emancipación social.

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, concienciando a la sociedad en general de los mecanismos que mantienen la desigualdad y adoptando las medidas necesarias para eliminar y corregir las situaciones de discriminación por razón de sexo. (Plan de Igualdad de Águilas, 2010, p. 6)

“Erradicar elementos sexistas en todos los documentos administrativos, cartelería, publicidad, folletos, etc.” (Plan de Igualdad de Blanca, 2009, p. 13).

Dar respuesta a las necesidades actuales de las mujeres, en orden a superar la situación de desigualdad entre los sexos; incidiendo en la conciencia ciudadana sobre los cambios sociales relacionados con los nuevos valores emergentes; creando el marco necesario que posibilite una mayor incorporación de la mujer a la vida política, social, económica y cultural de la ciudad e invitando al colectivo de mujeres a participar en aquellos foros en que su presencia no es notoria. (Plan de Igualdad de Cieza, 2008, p. 14)

Con incidencia en 24 documentos, se observa el indicador *lenguaje no sexista* (I.12), considerado como el tipo de lenguaje que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye ni en los Planes de Igualdad, ni en ninguna de las acciones que se contempla.

“Aprobar una directriz específica de política de comunicación por la cual se regule en la Administración Local la utilización no discriminatoria y no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos” (Plan de Igualdad de las Torres de Cotillas, 2007, p. 9).

“Realización de acciones formativas en materia de uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la administración pública” (IV Plan de Igualdad de Molina de Segura, 2009, p. 45).

“Incorporar el uso no sexista del lenguaje. Asimismo, publicar y difundir entre el personal del Ayuntamiento materiales de información, formación y sensibilización para el uso del lenguaje no sexista, reeditando documentos ya existentes” (Plan de Igualdad de Murcia, 2010, p. 26).

“Dotar de importancia a la revisión y corrección del lenguaje no sexista de la documentación que parta de la administración, tanto como interna como externamente” (Plan de Igualdad de Jumilla, 2016, p.8).

Otro de los indicadores visible en 22 Planes de Igualdad es el *año de inicio del plan y periodo de vigencia* (I.2). A pesar de que pueda parecer distorsionador o incoherente, se hay Planes, como los de Bullas, Calasparra, Totana y el I Plan de Igualdad de Santomera, sin línea de tiempo en el desarrollo de sus actuaciones, sin periodo de duración de las mismas, en definitiva, si temporalización de los objetivos y de las tareas a realizar.

El indicador, *participación plena y efectiva* (I.5), aparece en 20 documentos. Considerado un indicador relevante que describe el proceso que debe velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de decisión en la vida política, económica y pública, tal y cómo está contemplado en el Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

“Impulsar la presencia y plena participación de las mujeres en la vida del municipio” (Plan de Igualdad de Torre Pacheco, 2010, p. 26).

“Impulsar la participación de las mujeres y los hombres en las políticas municipales de Igualdad de Oportunidades y en particular, en la gestión del Plan. Asimismo,

fomentar la participación social y política de las mujeres” (Plan de Igualdad de San Javier, 2009, p. 11).

“Fomentar la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones activando su presencia en ámbitos municipales en los que tradicionalmente están infrarrepresentadas: economía, deportes, urbanismos, nuevas tecnologías” (IV Plan de Molina de Segura, 2009, p. 39).

El indicador, *situación de partida* (I.1) es desarrollado en 16 de los documentos, cuando normalmente habría de encontrarse en todos. La situación de partida manifiesta la contextualización social y demográfica del municipio para poder realizar un diagnóstico, delimitar los objetivos y las líneas de trabajo ya que parece imprescindible conocer los condicionantes desde los que se inicia cada procedimiento. Los Planes de Igualdad que identifican una situación de partida son los de: Archena, Beniel, Blanca, Calasparra, Cieza, Fortuna, Jumilla, Lorquí, Lorca, II, III y IV Plan de Igualdad de Molina de Segura, Moratalla, Murcia, San Pedro del Pinatar y Torre Pacheco.

Los recursos, servicios y programas dedicados a la lucha por la igualdad (I.20), es observado en 14 de los documentos revisados. Estos tres elementos son contemplados como medidas específicas para avanzar en este proceso. Se considera necesario dotar a la población de herramientas destinadas a alcanzar la igualdad. La Región de Murcia cuenta con una amplia red de recursos CAVI (Centros de Atención especializada a Víctimas de la Violencia de Género) y PAE (Puntos de atención especializada) en los municipios de: Águilas, Archena, Bullas, Cartagena, Cehegín, Cieza, Fortuna, Las Torres de Cotilla, Lorca, Molina de Segura, Mula, Murcia, San Javier, San Pedro del Pinatar, Torre Pacheco y Totana. Además, de estos recursos especializados en el Plan de Igualdad de Cieza (2008, p.12-13) especifica los recursos locales con los que cuenta el municipio.

Los indicadores transversales que aparecen en menos ocasiones en los Planes de Igualdad analizados son los siguientes:

En 8 de los documentos revisados encontramos: *interseccionalidad* (I.11), *evaluación de planes previos* (I.16) y *justificación y transparencia de resultados de evaluación, publicación de informes y difusión* (I.17).

Interseccionalidad (I.11), como una herramienta para el análisis de trabajo que aborda múltiples discriminaciones y ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que pueda tener una persona a sus derechos y oportunidades.

Ofrecer formación a personas en especial riesgo de exclusión social (mayores de 45 años, víctimas de violencia de género o personas con discapacidad, parados/as de larga duración, ...) potenciando acciones de reciclaje profesional. Asimismo, establecer medidas de discriminación positiva en el acceso a la formación, en sectores en los que hombres y mujeres estén subrepresentados/as. (Plan de Igualdad de Bullas, 2009, p.18-19).

“Realizar grupos de trabajo con mujeres de distintas nacionalidades y culturas impulsando así la integración, la igualdad y la prevención de la violencia de género” (Plan de Igualdad de Jumilla, 2016, p. 11).

Evaluación de plan previo (I.16), referido a la valoración de los planes realizados. A través de la evaluación se produce información para la toma de decisión posterior. Es necesario conocer el grado de cumplimiento de las tareas y objetivos planteados. De los Planes de Igualdad revisados, 18 no recogen este indicador. Este aspecto es establecido como de obligatorio cumplimiento en la *Ley 7/2007, del 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en la Región de Murcia*, pero hoy día podemos observar sus carencias. Los municipios que han realizado evaluación de los planes anteriores son: Beniel, Jumilla, II-III-IV Plan de Molina de Segura, San Pedro del Pinatar, Santomera y Torre Pacheco.

Por otra parte, el indicador *justificación y transparencia de resultados de evaluación, publicación de informes y difusión* (I.17), se entiende como la necesidad de hacer público, todos los datos del diseño, proceso, implementación y evaluación de los Planes de Igualdad. No es suficiente con realizarlo, sino que hay que mostrarlo, y que cualquier persona interesada, pueda hacer uso de ellos. Se ha podido comprobar transparencia de resultados de los Planes de Igualdad correspondientes a los municipios de Águilas, Archena, Cehegín, Fortuna, II-III-IV Molina de Segura, Santomera.

Asimismo, el indicador *continuidad del plan* (I.18), aparece en 7 de los documentos analizados. Los municipios que ha continuado con un Plan de Igualdad han sido 6: Cehegín, Jumilla, Molina de Segura, Murcia, Santomera y Torre Pacheco. Este indicador en los Planes de Igualdad hace alusión al contenido del artículo 11 de la *Ley 7/2007 del 4 de abril de la Región de Murcia*. Como se refleja, no es suficiente con realizar un plan y cuando termine no continuar analizando, investigando y diseñando políticas de igualdad. Se considera necesario ir avanzando en el tiempo, aprendiendo de los procesos que se realizan y creando políticas de igualdad reales en los municipios de la Región de Murcia.

La *financiación para implementar el plan* (I.6), es considerado en solamente 6 de los documentos revisados: Cehegín, Molina de Segura, Moratalla, Murcia, Lorquí y Santomera. Es evidente la necesidad de recursos económicos, es decir, partidas presupuestarias, además de los recursos técnicos y humanos, dedicados al área de igualdad. Un ejemplo es el Plan de Igualdad de Murcia (2010-2012), que especifica el presupuesto destinado para la consecución de cada objetivo. También, en el Plan de Igualdad de Moratalla (2010) el apartado H es específico para el presupuesto (p.60).

Glosario de términos (I.19), tiene consideración en 5 Planes de Igualdad municipales: Águilas, Archena, Bullas, II Plan de Igualdad de Cehegín y San Javier. Se representa como la inclusión en los Planes de Igualdad de la recopilación de definiciones o explicaciones de palabras que versan sobre la igualdad de género, oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Palabras como: discriminación positiva, equidad, brecha de género, acción positiva, coeducación, entre otras.

El II Plan de Igualdad de Cehegín (2018) dedica en la parte final del documento las páginas 108, 109, 110 al glosario de términos. También, el Plan de Igualdad de Águilas (2010) delimita el apartado 6 del plan para el glosario de términos en las páginas 39-40.

Coincidiendo en 4 de los documentos revisados, el indicador de *innovación* (I.4), referido a cómo los Planes de Igualdad introducen novedades y modifican elementos ya existentes, con el fin de mejorar y renovar los procedimientos, acciones, herramientas y proyectos, entre otros. Los municipios que han incluido este indicador en el Plan de Igualdad son: Calasparra, Jumilla, Murcia y San Pedro del Pinatar. En el Plan de

Igualdad de San Pedro del Pinatar (2016-2020) se introduce un enfoque diferente: la participación del hombre en las acciones para la consecución del principio de igualdad, creando un área de actuación específica “el papel del hombre en la Igualdad” (2016, p.28). También, este Plan incluye las áreas de interculturalidad e integración (2016, p.29).

Y finalmente, los indicadores que no están reflejado en ninguno de los Planes de Igualdad analizados son: *material inclusivo y accesible* (I.13) y la *igualdad formal y real* (I.15).

Por un lado, *material inclusivo y accesible* (I.13) no está reflejado en los Planes de Igualdad que han sido revisados. Este indicador refiere al diseño de un Plan de Igualdad como un material cercano y próximo a cualquier persona, teniendo en cuenta las discapacidades y/o dificultades que pueda tener cualquier persona que quiera acceder a este recurso. Los Planes de Igualdad analizados solamente están escritos en una versión y en castellano, y no se ha tenido en cuenta la adaptación de estos materiales a lectura fácil, accesibilidad auditiva o a otros idiomas más comunes.

Por otro lado, la igualdad sí podemos contemplarla en los Planes de Igualdad revisados de un modo formal, porque existe múltiple y diversa legislación, documentación, información en la que están fundamentados. Sin embargo, en la vida de las mujeres y los hombres de los municipios el principio de igualdad de oportunidades no se ha conseguido, siendo visibles las situaciones de discriminación a las que se exponen las mujeres, por lo que, en este sentido, continuamos estando en un proceso utópico.

Como resultado del análisis de los Planes de Igualdad facilitados, se presentan en la Figura 13 el número de municipios en cuyos Planes de Igualdad se recogen en cada uno de los indicadores transversales.

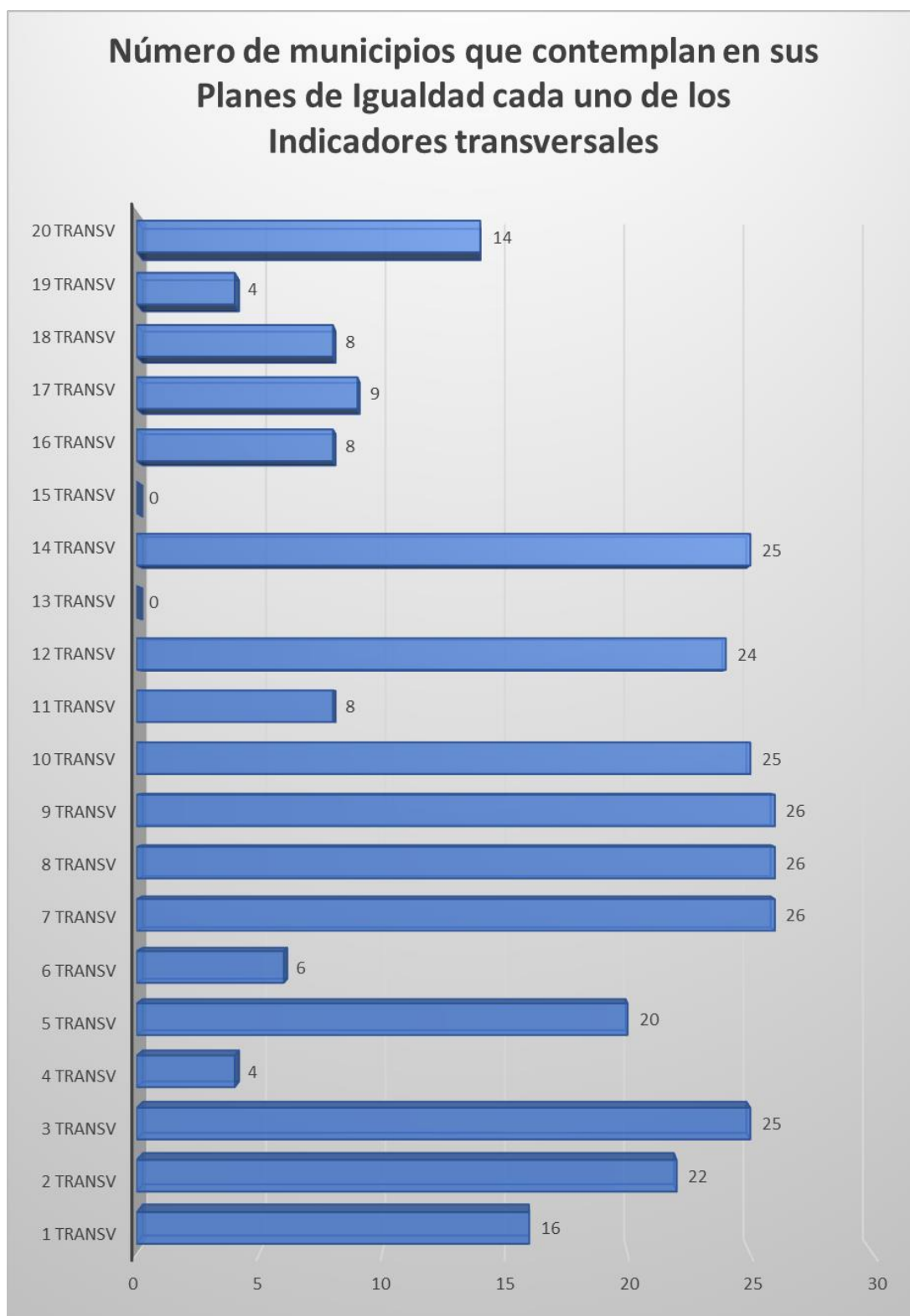


Figura 13: Número de municipios que contemplan en sus Planes de Igualdad cada uno de los indicadores transversales

Fuente: Elaboración propia.

1.2.2. Áreas temáticas e indicadores específicos al área en los Planes de Igualdad

Las áreas que tienen mayor significado en el contenido de un Plan de Igualdad de entre mujeres y hombres son las siguientes: *Visibilización y sensibilización, conciliación y corresponsabilidad, educación, salud, representación, gobernanza y participación, empleo, violencia de género, cultura y deporte, y emprendimiento y promoción profesional*. A continuación, se examina la presencia de cada una de ellas en los diferentes Planes de Igualdad facilitados por los Ayuntamientos de la Región de Murcia (Anexo VIII). El análisis se realiza según la relevancia de cada área, desde la que aparece más veces hasta la que aparece en menos ocasiones.

En primer lugar, en 28 de los Planes de Igualdad analizados se encuentra el área de *empleo*. Es considerada un área de gran relevancia dentro de la implementación de los Planes de Igualdad. En los planes este área hace referencia a las condiciones desiguales de acceso al empleo de mujeres y hombres, y a las iniciativas y actividades que contribuyen a disminuir este tipo de situaciones, que aún en la actualidad continúan reproduciéndose. Existen algunas diferencias respecto a cómo denominar este área: 16 Planes de Igualdad la denominan *formación y empleo*, en el municipio de Lorca y en el I Plan de Molina de Segura se define como *empleo y relaciones laborales* y, en el II Plan de Molina no se habla de este área concreta, pero es afín a *equilibrar el acceso y la promoción de las mujeres en el marco de una economía cambiante*. Algunas de las principales medidas que contiene los Planes de Igualdad en el área de empleo son:

- Sensibilizar e informar sobre igualdad en el mundo laboral.
- Incidir en la formación de las mujeres para su desarrollo personal, capacitación profesional y participación en la sociedad en condiciones de igualdad.
- Disminuir la brecha de género en el acceso a la formación y el uso de las nuevas tecnologías.
- Desarrollar actuaciones para disminuir la segregación laboral y favorecer la independencia económica de las mujeres.

El área de *empleo* es considerada uno de los indicadores específicos de más relevancia. Se trata del *desarrollo de actividades específicas de fomento en el acceso al*

empleo en mujeres (I.E 6.1) que ha sido contemplado en 25 documentos. El objetivo de mejora de la empleabilidad de las mujeres está siendo tenido en cuenta y se está trabajando sobre él a través de actuaciones como: crear espacios e itinerarios formativos y adecuarlos a las necesidades tanto de las empresas como de la población, realizar charlas informativas sobre la igualdad en el mercado de trabajo y en la economía, potenciar el autoempleo femenino y fomentar la cualificación en conocimientos y técnicas necesarias para acceder al empleo de mujeres en edad laboral.

Sin embargo, *el indicador análisis de la segregación horizontal y vertical de las condiciones laborales en el ámbito del empleo* (I.E 6.2), tiene una valoración muy inferior, aparece en solo 10 Planes de Igualdad. Este indicador es definido en los planes desde la perspectiva de la entrada de las mujeres al sistema laboral, que privilegia el trabajo productivo y dificulta su compatibilidad con las otras esferas de la vida, como el trabajo reproductivo, el ocio y la participación política. Algunas de las medidas implantadas son: promocionar la contratación de mujeres y la disminución de la segregación laboral, eliminando del imaginario empresarial los estereotipos de género en el ámbito laboral, y promocionar la incorporación de las mujeres a sectores laborales masculinizados.

Por su parte, el área de *salud* es citada en 27 Planes de Igualdad. La forma de designar este área es variada, encontramos 11 municipios que han determinado que englobe *salud y calidad de vida*, 5 municipios la han denominado *salud y bienestar social*, 3 la han llamado *salud y deporte*, 2 *salud y atención social* y un municipio *salud laboral*. A pesar de ser nombrada de diferentes formas, todas ellas recogen actuaciones bastante similares, tales como:

- Promocionar la salud de las mujeres en todos los ciclos de vida.
- Elaborar un estudio sobre la calidad de salud de las mujeres, que incorpore y visibilice los riesgos para la salud.
- Fomentar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades de alto predominio en mujeres.
- Desarrollar actuaciones relacionadas con la salud afectivo sexual de mujeres y hombres.

En el área de *salud* se cuenta con un indicador específico: *desarrollo de un plan de salud municipal para dar cobertura a enfermedades específicas de prevención en las*

mujeres (I.E 4). Este indicador es uno de los más bajos de la revisión y solamente aparece en 5 de los Planes de Igualdad valorados: Archena, Lorca, IV Plan de Molina de Segura, Murcia y Torre Pacheco. Algunas de las medidas que implementan son, por ejemplo: fomentar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades de alto predominio en mujeres, a través de programas de formación dirigidos a mujeres sobre aspectos sanitarios y enfermedades específicas de éstas o desarrollar talleres de mejora de la calidad de vida de las mujeres del municipio desde una perspectiva física y psicológica y programas de envejecimiento saludable dirigido a mujeres.

A continuación se encuentra el área de *conciliación y corresponsabilidad*, señalada en 26 Planes de Igualdad. Esta es un área que es denominada de una misma forma en todos los municipios, a pesar de que en algunos, como en Fortuna, Murcia, San Pedro del Pinatar y Totana, añaden la corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades. Está recogida como un instrumento necesario para compaginar la vida laboral, profesional y personal. Asimismo, la corresponsabilidad es señalada como la responsabilidad compartida de todas las personas y no solamente como una imposición social al sexo femenino. Algunas de las medidas son:

- Garantizar mecanismos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la Administración Local.
- Campañas orientadas a la concienciación ciudadana sobre la importancia de lograr una conciliación laboral, familiar y personal a través de la corresponsabilidad y el reparto de tareas en el hogar.
- Charlas sobre corresponsabilidad e igualdad de oportunidades dirigidas a las asociaciones de madres y padres del municipio.
- Desarrollo de módulos sobre corresponsabilidad y reparto de tareas familiares en la escuela de madres y padres del municipio.
- Talleres educativos sobre corresponsabilidad dirigidos a los centros escolares del municipio.

En el área de *conciliación y corresponsabilidad*, existen también diferencias entre sus dos indicadores. En 20 planes se contempla el *implementar servicios como escuelas y/o centros de conciliación de la vida laboral, familiar y personal* (I.E 2.1). Uno de los motivos por los que este indicador puede que se desarrolle con más facilidad, podría estar en las subvenciones de conciliación anuales que la CARM está presupuestando

destinadas a los municipios. Algunas de las medidas más destacadas son: creación de nuevos centros de conciliación dentro del tejido empresarial o municipal, campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad familiar y campañas de información sobre los servicios de conciliación que presta el Ayuntamiento.

Por otro lado, el indicador *aplicación de subvenciones y/o becas destinadas para familias con difícil acceso a conciliar la vida laboral, familiar y personal* (I.E 2.2) aparece en 12 Planes de Igualdad. Aunque se está dotando de servicios y centros de conciliación, no toda la población puede alcanzar estos recursos, debido principalmente al incumplimiento de los requisitos de acceso ya que, a pesar de estar trabajando, tal y como señalan las convocatorias de subvenciones de conciliación, algunas familias tienen trabajos en condiciones laborales precarias (sin contrato, jornadas dobles, sueldos muy bajos, etc.) que no les permite justificar la situación familiar. Algunas medidas implantadas al respecto son: mantenimiento y adaptación de los horarios de los servicios de conciliación ya existentes a las necesidades de las familias y difusión de los mismos entre la población; mantener, desde la Administración Local, los servicios de conciliación de la vida laboral, familiar y personal ya existentes, promover otros necesarios y adecuarlos a las condiciones laborales de las familias del municipio.

Por orden de puntuación, las áreas *educación y, representación, gobernanza y participación*, coinciden en 23 documentos.

Por un lado, el área de *educación* está mayoritariamente unida con el área de cultura y/o formación. Sin embargo, algunos municipios la han denominado de diversas formas: en Archena y Fortuna *coeducación*; en Bullas *educación y corresponsabilidad*; en Jumilla *educación en valores igualitarios*; en Murcia *educación para la igualdad*, y en Torre Pacheco *educación y sensibilización*. Este área se plantea medidas en el ámbito educativo para eliminar discriminaciones y concienciar sobre la igualdad de género entre mujeres y hombres, para lo que se señalan algunas actuaciones:

- Realización de jornadas educativas en los distintos servicios de atención a las víctimas de violencia de género locales (juzgado, policía, guardia civil, CAVI, sanidad, etc.).

- Establecimiento de una línea de coordinación con el Centro de profesores y recursos de la Región de Murcia (CPR), para el impulso de formación del personal docente en materia de igualdad.
- Promoción para la creación de un grupo de trabajo de Igualdad educativa, con los/las responsables de igualdad de los centros educativos del municipio.
- Coordinación con las personas responsables de Igualdad en los diferentes consejos escolares.

El indicador, *desarrollo de medidas específicas para la introducción de programas educativos no sexistas* (I.E 3.1) aparece en 24 documentos. Se considera que la educación es la base de cualquier cambio y, por ello, en los Planes de Igualdad se trabaja en medidas para implantar programas no sexistas, que no contemplen múltiples discriminaciones por sexo, género, oportunidades, etc., o en medidas tales como: verificación de los programas educativos que se dirigen al alumnado de educación infantil, primaria, secundaria y bachillerato para garantizar la incorporación de los valores y principios relativos a la igualdad entre mujeres y hombres; facilitar la incorporación del principio de igualdad entre género en la dinámica de funcionamiento, gestión y planificación de las actuaciones de los AMPAS.

Asimismo, el indicador específico *implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística, como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos* (I.E 3.2), es perceptible en 20 Planes de Igualdad, teniendo como objetivos principales: desarrollo del principio de igualdad de género a través de actividades socioeducativas que se realizan con menores en el municipio, tales como: programas de actividades de infancia, día de los derechos de los niños y las niñas, escuelas de verano, adecuación de los programas de educación ambiental para que garanticen la transmisión de valores no discriminatorios y relaciones con la igualdad de género.

El área de *representación, gobernanza y participación* es recogida en los Planes de Igualdad como el conjunto de la participación ciudadana y los múltiples colectivos, que están representados a todos los niveles y son partícipes de todas las decisiones mediante su implicación y opinión. Asimismo, teniendo en cuenta los presupuestos de género participativos e implantando medidas en las que se promueva la equiparación de la mujer en los puestos directivos y de toma de decisiones. Este área es denominada en su mayoría como *asociacionismo y participación*, y los Planes de Igualdad muestran el

gran tejido asociativo que componen los municipios de la Región de Murcia. Por otro lado, algunos Ayuntamientos le han denominado *participación económica* (Lorquí), *participación equilibrada en la toma de decisiones* (II Plan de Igualdad de Molina), *participación y empoderamiento* (Mula, Lorquí y San Pedro del Pinatar). Algunas de las medidas más comunes son:

- Favorecer el acceso de mujeres y hombres a la toma de decisiones en igualdad real de condiciones.
- Incrementar la participación de las mujeres en la vida social, política, económica y cultural de municipio.
- Fomentar el asociacionismo de mujeres favoreciendo el acceso a mujeres jóvenes.
- Crear procesos de participación, espacios y canales desde los cuales las asociaciones que lo deseen puedan cooperar en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de igualdad.

El área 5, *representación, gobernanza y participación*, contempla dos indicadores específicos con una valoración media. *Conocer el personal responsable de la presidencia de la corporación municipal* (I.E 5.1), recogido en 18 de los planes estudiados. Este indicador tiene especial interés para la investigación, porque se ha podido observar que los cargos de responsabilidad mayoritariamente continúan ocupados por hombres. En la Región de Murcia, y en sus municipios, 30 hombres ocupan la Alcaldía de los Ayuntamientos, frente a 15 mujeres con el mismo cargo. Asimismo, es visible que, en las áreas de igualdad de los Ayuntamientos, las Concejalías son mayoritariamente gestionadas por mujeres, exactamente 44 de ellas, la excepción está en el municipio de Lorca, que tiene un concejal en el área de igualdad.

El indicador, *composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan* (I.E 5.2), se observa en 10 Planes de Igualdad en los municipios de Águilas, Archena, Beniel, Bullas, Calasparra, Cehegín, Jumilla, Lorca y Molina de Segura (en su III y IV Plan de Igualdad). Estos municipios han contado en el diseño, desarrollo e implementación de su Plan de Igualdad con la presencia de las diferentes entidades del tejido asociativo del municipio, de las empresas y de la administración local. Asimismo, han tenido un equilibrio entre puestos ocupados por mujeres y hombres.

Seguidamente, el área *violencia de género* es citada en 24 de los Planes de Igualdad. Este área no es citada en los Planes más antiguos -los que se realizaron entre 1991 y 1998- de algunos municipios como Cartagena, Lorca, I y II Plan de Igualdad de Molina de Segura. Refleja la prevención, sensibilización y actuación para eliminar la desigualdad social entre mujeres y hombres y disminuir los indeseables efectos de la violencia de género, con múltiples medidas estratégicas como actividades, servicios, planes de actuación y recursos, entre los que podemos destacar:

- Realización de campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigidos a toda la ciudadanía y grupos específicos de población.
- Garantizar e incrementar la seguridad y protección de las mujeres que se hallan en situación de violencia. Asimismo, consolidar y mejorar la atención integral a las mujeres en situación de violencia de género.
- Impulsar programas para la prevención de la violencia de género dirigidos al ámbito educativo.
- Desarrollo de talleres para el fomento de la autoestima y las habilidades sociales de las mujeres como medida de prevención de la violencia de género.
- Desarrollo de cursos de defensa personal para mujeres con el objetivo de proporcionar conocimientos y herramientas de autoprotección.

En el área *violencia de género*, también es notoria la diferencia entre sus indicadores. Por un lado, *existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y a nivel adulto* (I.E 7.1) se observa en 24 Planes. En la Región de Murcia, este indicador suele estar en casi todos los municipios o en localidades cercanas, debido a que desde el Gobierno Nacional, mediante la firma del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y desde el Gobierno Regional, se está dotando de partidas presupuestarias para los Centros de Atención a Víctimas de la Violencia de Género (CAVI), en los que se da una atención integral a las mujeres que sufren violencia a manos de su pareja o expareja.

El indicador específico, *recursos destinados a la violencia de género (recursos naturales, sociales y económicos)* (I.E 7.2), aparece en 14 Planes con actuaciones como: realización de talleres dirigidos a adolescentes en coordinación con el Centro de Secundaria del municipio y a la población en general; realización de campañas de concienciación y prevención de la violencia o propiciar la coordinación entre los

recursos para mejorar la prevención y la atención a víctimas de la violencia de género, entre otras.

El área de *cultura y deporte* es citada en 21 Planes de Igualdad. En 8 de los documentos no está vinculada al área de deporte, y en 3 Planes de Igualdad no está vinculada al área de cultura, pero sí a otras áreas afines, en 10 de ellos es denominada como *cultura y deporte*. Está orientada a las posibilidades que ofrece el deporte, como vehículo de formación y como transmisor de valores, con el fin de superar prejuicios y estereotipos que impiden a las mujeres y a los hombres desarrollarse según sus expectativas personales y su potencial individual. Algunas de las actuaciones más destacadas son:

- Visibilizar y superar los estereotipos sexistas que conforman los roles e imagen de las mujeres en las manifestaciones culturales, artísticas y deportivas.
- Dotar de valor el trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres y analizar y revisar el significado de sus aportaciones a la historia local, como elementos imprescindibles de nuestra cultura.
- Facilitar y promover la práctica deportiva de las mujeres, como instrumento que propicia la autoconciencia, la autorregulación y en consecuencia la autonomía y el cuidado personal. Apoyar y potenciar la participación de las mujeres en el deporte de competición.

En el área *cultura y deporte*, los dos indicadores tienen similares valoraciones. El indicador *existencia de medidas que incentiven la actividad física y el deporte en las mujeres* (I.E 8.1) está en 21 de los planes, y el indicador *existencia de medidas que incentiven el desarrollo de la cultura en las mujeres* (I.E 8.2) en 23 documentos. Esta es un área significativa, ya que, los municipios suelen dotar una partida presupuestaria para las asociaciones vecinales y/o asociaciones de mujeres, con la finalidad de promover la promoción personal. Algunas de las actuaciones más significativas son: campañas de divulgación para fomentar la participación de las mujeres en el deporte, exposición sobre igualdad en el deporte y promoción y difusión de medidas a favor de la igualdad en deporte adoptadas por el patronato deportivo municipal. Asimismo, referentes a cultura: programas de actividades culturales con enfoque de género, realizar

exposiciones que visibilicen a las mujeres, organizar un ciclo de cine de mujeres y concurso literario sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

El área de *visibilización y sensibilización* está menos presente en los Planes de Igualdad y se aborda en 6 municipios: Abanilla, Calasparra, I Plan de Igualdad de Cehegín, Fortuna, Jumilla y Totana. Algunos municipios han unificado este área con violencia de género, violencia hacia las mujeres, lucha contra la violencia de género y prevención contra la violencia de género. Está recogida como acciones específicas orientadas a visibilizar la situación de discriminación que sufren las mujeres en la sociedad, sensibilizar a toda la población con campañas específicas enfocadas a educar en igualdad y a desmontar falsos estereotipos que condicionan la vida de la mujer en sociedad. Las medidas más destacadas son:

- Sensibilizar e informar a la administración local, población y medios de comunicación de la importancia de trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas municipales para trabajar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Difundir a través de diversos medios los programas y servicios dirigidos a mujeres.
- Difusión del Plan de Igualdad entre la población del municipio.

El área de *visibilización y sensibilización* contempla el indicador específico, *conocer la implantación de campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblacionales* (I.E 1.1). Es uno de los más relevantes entre los valorados, y aparece en el contenido de 25 de los documentos. Tiene la finalidad de dar a conocer a toda la ciudadanía el ámbito y las actuaciones relacionadas con la igualdad, con la intención de informar de qué es un proceso en el que se necesita la colaboración y el trabajo de todos/as los/las agentes sociales.

El indicador específico, *identificar la visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas* (I.E 1.2), por el contrario, es solamente observado en 7 de los Planes de Igualdad. Este indicador, se refleja desde la perspectiva de tener oportunidades de colaboración para fomentar la innovación y el intercambio de

experiencias y así, modernizar y consolidar los sistemas desarrollados en diferentes lugares y/o ámbitos.

Finalmente, el área que no contiene ninguno de los documentos revisados es *emprendimiento y promoción profesional*. Sin embargo, sí que se han observado medidas específicas que podrían corresponder a este área y que se detallan en los indicadores específicos. El enfoque de este área es potenciar la actividad empresarial de las mujeres. La finalidad, es crear iniciativas relacionadas con el emprendimiento, favoreciendo la inserción del autoempleo, mediante proyectos viables.

El indicador específico de este área, *subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres* (I.E 9.1), tiene la valoración más baja, solamente aparece en 4 de los documentos: Águilas, Archena, Bullas y San Javier. Este dato muestra que no se está subvencionando el autoempleo en las mujeres. Por otro lado, *el apoyo técnico para atender iniciativas con relación a materias laborales que afectan directamente a las mujeres* (I.E 9.) está contemplado en 17 de los documentos. Normalmente, cada Concejalía de Igualdad dispone de personal técnico, que implementa todo tipo de acciones relacionadas con el área de igualdad. A pesar, de que este área no aparezca en los Planes de Igualdad, este indicador específico, sí que está incorporado en áreas afines como empleo y formación.

A continuación, se recoge el gráfico que ha resultado del análisis de los 28 Planes de Igualdad facilitados por los municipios de la Región de Murcia (Figura 14). En él, podemos observar gráficamente la importancia de las áreas: *empleo, conciliación y corresponsabilidad y violencia de género*.

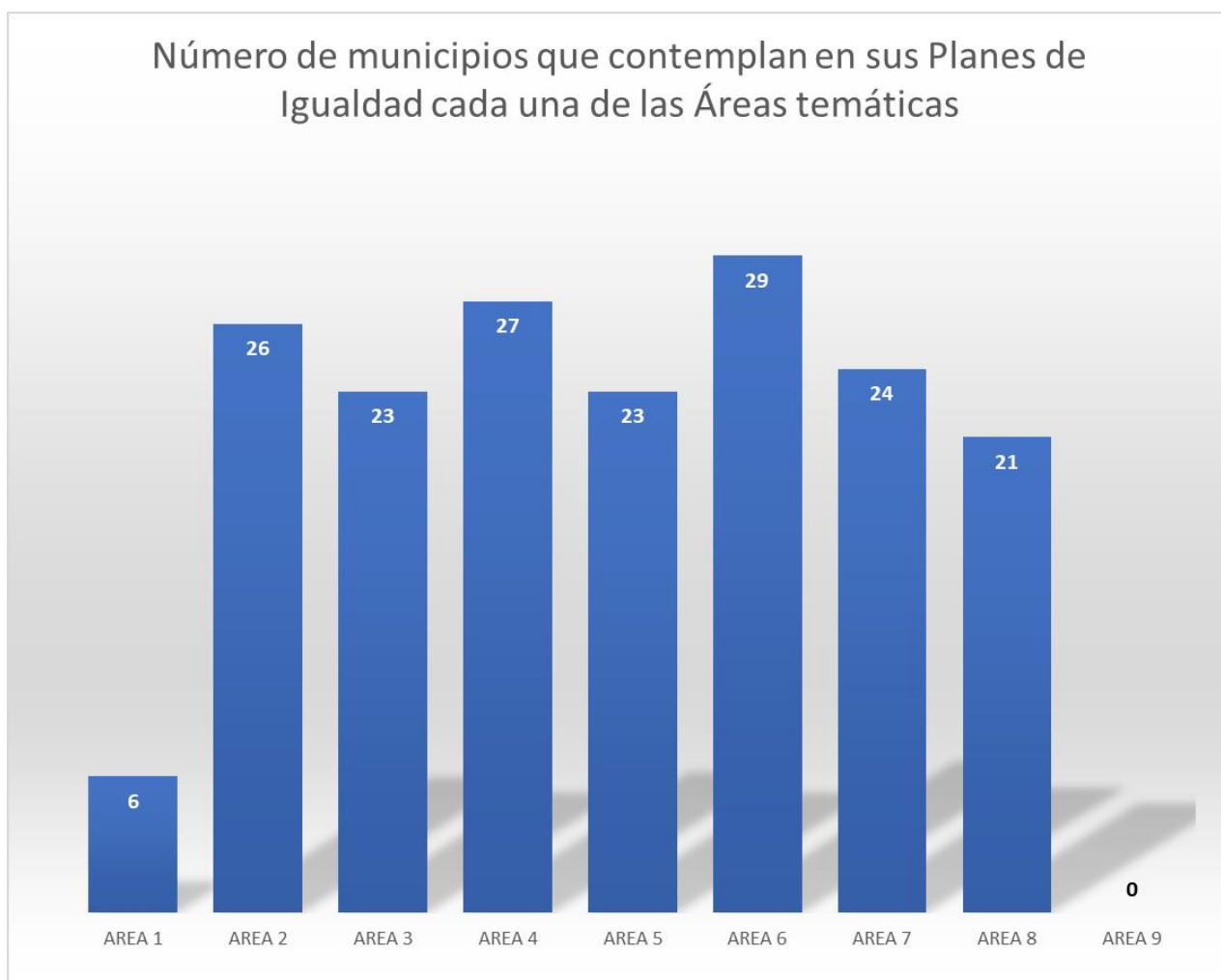


Figura 14: Número de municipios que contemplan en sus Planes de Igualdad cada una de las áreas temáticas.

Fuente: Elaboración propia.

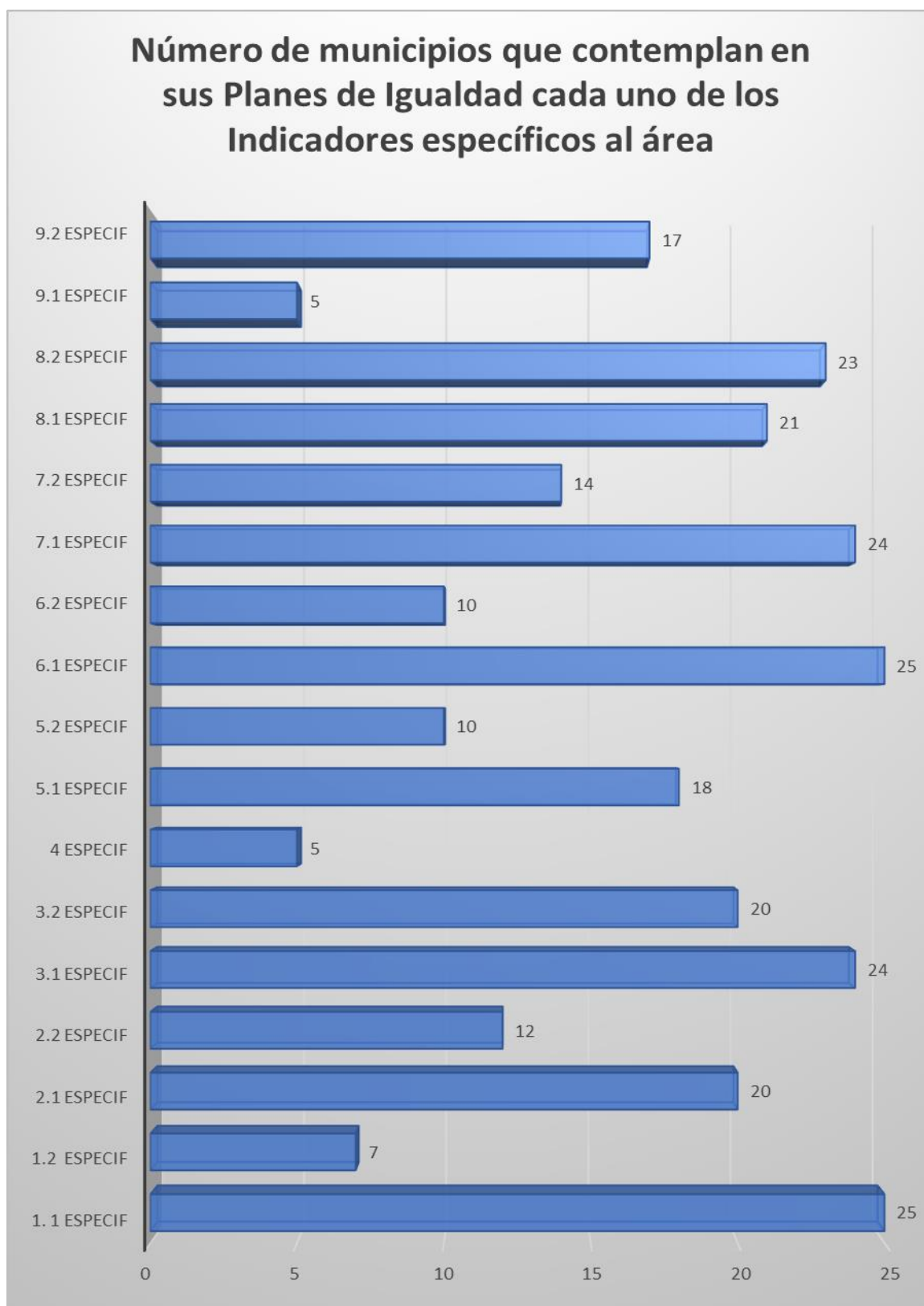


Figura 15: Número de municipios que contemplan en sus Planes de Igualdad cada uno de los indicadores específicos al área.

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, poniendo énfasis en el objetivo 1.2, *identificar las áreas de actuación, así como, los indicadores transversales y específicos más significativos de estos Planes de Igualdad*, se resume el contenido de los Planes de Igualdad municipal de la Región de Murcia, en las siguientes características:

El área identificada con un mayor nivel significativo ha sido *empleo* (A.6), desde la que se está trabajando para mejorar la situación de la mujer e igualar las condiciones y las oportunidades de cualquier persona, sin distinción, ni discriminación por razón de sexo, género o cualquier otra característica.

En los indicadores transversales a los Planes de Igualdad, se ha observado coincidencia en tres de ellos: *empoderamiento de las mujeres* (I.E 7), *impacto de género* (I.E 8) y *acciones positivas* (I. E9). Todos ellos, son herramientas que están ayudando al cambio desde una sociedad patriarcal a una más igualitaria, haciéndolo a través de los Planes de Igualdad y las medidas y acciones que contienen, que son la guía de trabajo.

Y finalmente, en los indicadores específicos al área, se ha podido observar dos de mayor relevancia. Por un lado, el indicador *conocer la implantación de las campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblacionales* (I.E 1.1), perteneciente al área *visibilización y sensibilización* (A1), se está desarrollando como la acción de base para la concienciación social de toda la ciudadanía respecto a los temas de igualdad. Por otro lado, el *desarrollo de actividades específicas de fomento de acceso al empleo en mujeres* (I.E 6.1), dependiente del área *empleo* (A6), desde el que se potencia el empleo femenino y se trabaja para eliminar las desigualdades que sitúan a las mujeres en una posición discriminatoria respecto de los hombres.

III. 1.3 EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA

1.3.1. Grado de importancia de los indicadores transversales y específicos en los Planes de Igualdad

Este tercer apartado, continúa con el primero de los objetivos generales, explicado anteriormente, y que se concreta en el siguiente objetivo específico:

1.3.: Determinar el grado de importancia de cada uno de los diferentes indicadores y diseñar un Índice Sintético de Planes de Igualdad que, mediante la ponderación de cada indicador, permita valorar la calidad de cada Plan de Igualdad.

Para la consecución de este objetivo, tal y como se explicó en el capítulo de metodología, se ha tenido en cuenta la opinión de un grupo de personas expertas, que valoraron cada uno de los indicadores que podría contemplar un Plan de Igualdad. Seguidamente, estos datos han sido utilizados para la construcción de un índice sintético de igualdad con la intención de valorar, respecto de un Plan de Igualdad ideal, todos los Planes de Igualdad de la Región de Murcia.

Para salvar el problema derivado del uso de linealidad en la construcción del índice y de la arbitrariedad en la asignación del peso de cada uno de los indicadores hemos ponderado (asignación de una importancia relativa a cada indicador) los dos bloques de indicadores (transversales y específicos al área) en función de los pesos dados por el conjunto de expertos consultados. Para ello, se ha configurado un listado de indicadores con la nota media que ha obtenido cada uno (Tabla 6), a través de la valoración del personal experto.

Tabla 6:

Ponderación de los indicadores transversales y específicos en los Planes de Igualdad

INDICADORES TRANSVERSALES	
(I.1). Situación de partida	0,521
(I.2). Año de inicio del plan y periodo de vigencia	0,471
(I.3). Coordinación	0,512

(I.4). Innovación	0,428
(I.5). Participación plena y efectiva	0,521
(I.6). Financiación para implementar el plan	0,533
(I.7). Empoderamiento de las mujeres	0,529
(I.8). Impacto de género	0,529
(I.9). Acciones positivas	0,515
(I.10). Perspectiva de género y transversalidad.	0,523
(I.11). Interseccionalidad.	0,507
(I.12). Lenguaje no sexista	0,458
(I.13). Material inclusivo y accesible	0,490
(I.14). Ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios	0,498
(I.15). Igualdad formal y real	0,499
(I.16). Evaluación de planes previos.	0,501
(I.17). Justificación y transparencia de resultados de evaluación, publicación de informes y difusión	0,521
(I.18). Continuidad del plan	0,535
(I.19). Glosario de términos	0,413
(I.20). Recursos, servicios y programas dedicados a la lucha por la igualdad	0,498

INDICADORES ESPECIFICOS AL ÁREA	
(I.E.1) Conocer la implantación de campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblaciones	0,579
(I.E.1.2) Identificar la visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas. Identificar la visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas	0,589
(I.E.2.1) Implementar servicios como escuelas y/o centros de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	0,612
(I.E.2.2) Aplicación de subvenciones y/o becas destinadas para familias con difícil acceso a conciliar la vida laboral, familiar y personal	0,592
(I.E.3.1) Desarrollo de medidas específica para la introducción de programas educativos no sexistas	0,631
(I.E.3.2) Implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos de género	0,641
(I.E.4.1) Desarrollo de un Plan de Salud Municipal para dar cobertura a enfermedades específicas de prevalencia en las mujeres	0,574

(I.E.5.1) Conocer el personal responsable de la presidencia de la corporación municipal	0,486
(I.E.5.2) Composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan	0,514
(I.E.6.1) Desarrollo de actividades específicas de fomento de acceso al empleo en mujeres	0,599
(I.E.6.2) Análisis de la segregación horizontal y vertical, y de las condiciones laborales en el ámbito del empleo	0,622
(I.E.7.1) Existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y a nivel adulto	0,622
(I.E.7.2) Recursos destinados a la violencia de género (Recursos naturales, sociales y económicos)	0,651
(I.E.8.1) Existencia de medidas que incentiven la actividad física y el deporte en mujeres	0,536
(I.E.8.2) Existencia de medidas que incentiven el desarrollo de la cultura en mujeres	0,595
(I.E.9.1) Subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres	0,562
(I.E.9.2) Apoyo técnico para atender iniciativas en relación con materias laborales que afecta directamente a las mujeres	0,595

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Con la valoración realizada a los indicadores transversales y específicos, se han obtenido diferentes grados de importancia, respecto a su inclusión en un Plan de Igualdad.

En primer lugar, con mayor grado de importancia en los indicadores transversales entre todos los contemplados, existe coincidencia en *impacto de género* (I.7) y *empoderamiento* (I.8). Seguidamente, el indicador transversal *continuación del plan* (I.18) tiene la posición más cercana a los anteriores. El indicador, *financiación para implementar el plan* (I.6) también ha obtenido un grado de importancia alto.

Por el contrario, los indicadores con un grado de importancia menor en un Plan de Igualdad ha sido *innovación* (I.4) y *glosario de términos* (I.19). La valoración menor de estos indicadores no significa que sean imprescindibles en un Plan de Igualdad, pero sí que han priorizado otros indicadores más importantes en el estado actual de la cuestión que se está tratando.

En segundo lugar, teniendo en cuenta los indicadores transversales específicos al área, *la implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos de género* (I.E.3.2.) perteneciente al área 3 *educación*, ha obtenido el mayor grado de importancia.

El siguiente indicador pertenece al área 7 *violencia de género* y refleja los *recursos destinados a la violencia de género (recursos naturales, sociales y económicos)* (I.E.7.2).

También, ha tenido un peso importante el indicador específico, desarrollo de medidas específicas para la introducción de programas educativos no sexistas (I.E.3.1) del área 3, *educación*. En la evaluación, el área de *educación* es la más valorada, por lo que el personal experto ha considerado importante su contenido en los Planes de Igualdad.

Por el contrario, el indicador específico menos valorado ha sido *conocer el personal responsable de la presidencia de la corporación municipal* (I.E.5.1) del área 5 *representación, gobernanza y participación*. De esta misma área, el indicador específico *composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan* (I.E.5.2), ha sido el siguiente indicador con menor puntuación. Con esta valoración destacan que son elementos que pueden determinar en el contenido, pero que de ellos no dependen el éxito del Plan de Igualdad.

1.3.2. Evaluación de los Planes de Igualdad a través del ISPI

En este apartado, como resultado del análisis del ISPI, por orden alfabético se describen las características más relevantes de los Planes de Igualdad municipales puestos en marcha en la Región de Murcia:

- Abanilla: el Plan de Igualdad implantado en Abanilla se inició en el año 2009, con un periodo de vigencia hasta 2011. Este plan recoge todas las áreas, aborda numerosos indicadores, y añade otros aspectos como calidad de vida en las mujeres, servicios sociales y urbanismo, vivienda y medio ambiente. Además, hace alusión a un proceso de evaluación, pero se desconocen los resultados de la

misma. Y no indica en ningún momento el presupuesto o financiación dedicada al diseño y desarrollo del Plan.

- Águilas: es un Plan implantado en el año 2010 con vigencia hasta 2014 y con evaluación. Es un Plan relativamente completo, recoge seis de las áreas planteadas y añade otra: calidad de vida. Alguno de los indicadores no los contempla como objetivos, pero sí que realiza actuaciones concretas dentro de otras finalidades. Tal y como indica la evaluación del plan, se considera necesario un mayor énfasis en la educación en igualdad en todos los niveles, incrementar la participación de hombres en las actividades que así lo indican y prestar especial atención al reto de difundir y colaborar.
- Archena: este Plan inicia en 2009 y finaliza en 2011. Es un Plan parcialmente completo y bastante extenso. Algunos de los indicadores aparecen mediante acciones y programas específicos. Muestra todas las áreas indicadas, excepto, emprendimiento y promoción profesional; sin embargo, incluye un área diferente, como es la introducción del principio de igualdad en la administración local. Como innovación, incluye un manual para la utilización del lenguaje no sexista.
- Beniel: se trata de un Plan que se inicia en el año 2010 y finaliza en 2013. Incluye casi todas las áreas de intervención, con la excepción de dos: visibilización y sensibilización y, emprendimiento y promoción profesional. En primera instancia, es un Plan que podría ser efectivo, pero realmente no dota de un presupuesto a sus acciones, ni de recursos o puesta en marcha de objetivos. Tampoco, hay una evaluación del mismo, ni transparencia respecto a sus resultados.
- Blanca: es un Plan que inicia en 2008, justo tras la implantación del requisito de aprobar Planes de Igualdad municipales, y finaliza en 2011. Es un Plan escueto en contenido, que establece algunas áreas e indicadores, pero no en su totalidad. Hay información que se desconoce, como la existencia de recursos, servicios y programas destinados a la igualdad o la financiación para implementar el Plan, entre otras. Un aspecto para destacar es que se trata de uno de los planes que desarrolla de forma muy completa la situación de partida del Plan de Igualdad.

- Bullas: en el Plan de Igualdad de este municipio se indica su inicio en el año 2009, pero no hace alusión a la fecha en la que finaliza. En él se informa sobre la puesta en marcha de un Plan Local contra la Violencia de Género desde el año 2006. Incluye siete de las áreas señaladas y además añade medios de comunicación y nuevas tecnologías, así como urbanismo y vivienda. Es un Plan que está financiado por el Instituto de la Mujer y el Fondo Social Europeo, pero se desconoce la partida presupuestaria aportada. Además, es un plan innovador en dos aspectos: tiene en cuenta diversas situaciones de riesgo y posibles discriminaciones (discapacidad, parados de larga duración, mayores de 45 años, etc.).
- Calasparra: este Plan de Igualdad no especifica fecha de inicio ni de finalización del mismo. Contiene alguna de las áreas y añade otras como: bienestar social, asociacionismo y participación social, urbanismo y medio ambiente. El Plan tampoco señala si tiene algún tipo de financiación para su desarrollo y especifica que se realizará una evaluación, pero no existe publicación de los resultados. Como aspecto relevante, hay que señalar que recoge un glosario de términos completo y de los recursos locales.
- Cartagena: se desarrolla en el periodo de 1994-1996, por lo que es un Plan bastante obsoleto. Recoge varias áreas, pero se centra fundamentalmente en los ámbitos de empleo y formación y se inicia con un diagnóstico de la situación del municipio. Un aspecto para destacar es que, 23 años después, no se ha puesto en marcha ningún otro Plan de Igualdad en el municipio. Cartagena, que es uno de los municipios más grandes de la Región de Murcia, incluso con posterioridad a la Ley 7/2007 que obliga a los municipios a implantar un Plan de Igualdad, no ha vuelto a elaborar otro Plan, aunque en el año 2015 ha implantado un Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento, que, evidentemente, no sustituye la exigencia de un Plan de Igualdad para el municipio.
- Cehegín: el Plan de Igualdad se inicia en 2007 y finaliza en 2011. Es un Plan escueto que recoge muy pocas áreas, aunque añade una nueva: perspectiva de género en la administración local, cambio cultural y ruptura de estereotipos. En uno de sus objetivos señala que se dotará al Plan de una partida presupuestaria,

pero no se especifica, ni hay transparencia en los datos. Además, indica que se realizará una evaluación anual, si bien no se ha podido obtener los resultados de la misma. En Cehegín, posteriormente se ha implantado otro Plan de Igualdad, con inicio en 2017 y finalización en 2021. Este Plan, amplio y ambicioso, tiene 6 de las áreas delimitadas y no ha incluido las áreas de sensibilización y visibilización, deporte y emprendimiento y promoción profesional. Este Plan contiene las áreas de inclusión social, medio ambiente y rural, urbanismo y seguridad ciudadana y asociacionismo. Es un Plan actual, desde el que se están desarrollando medidas para la búsqueda de la igualdad real en el municipio.

- Cieza: el Plan se inicia en el año 2008 y finaliza en 2011. Contiene siete áreas y añade el área de urbanismo. Es un plan sin financiación o al menos no está especificada en el mismo. Se señala que dispone de una evaluación, pero no hay ningún informe de resultados. Como indicador relevante, se puede señalar la situación de partida en la que se indican las características demográficas de la población, la actividad laboral, la conciliación y los recursos locales.
- Fortuna: el Plan se inicia en 2010 y finaliza en 2012. Es un plan sencillo y escueto, que recoge varias de las áreas e indicadores señalados, aunque necesitaría estar dotado de más acciones, objetivos, recursos, servicios y programas. Una característica importante para reseñar es el desconocimiento de la financiación para implementar el Plan, de la continuidad del mismo o la justificación y la transparencia de resultados que, a pesar de estar recogido en un epígrafe de seguimiento y evaluación, no han sido publicados.
- Jumilla: el Plan se inicia en el año 2006 y finaliza en 2016. Es un plan muy completo, con innovación en múltiples aspectos y medidas, impulsando la implicación de los hombres en el cambio social hacia la igualdad. Refiere apoyo de colectivos de mujeres que se encuentran en especial vulnerabilidad y difusión de las actividades con un banco de experiencias de mujeres. El contenido del área de igualdad es extendido a la aplicación en todo el municipio: alumnado, personal docente, ámbito familiar, etc. Sin embargo, no detalla la financiación y los resultados esperados.

- Las Torres de Cotillas: Es el segundo Plan de Igualdad del municipio, aunque se desconoce la información del Plan anterior porque no ha sido facilitado. El II Plan de Igualdad se inicia en 2007 y finaliza en 2010. Es un Plan escueto y con falta de una información más específica: se desconoce la financiación del plan y los resultados, con justificación y transparencia del Plan previo, porque no hay ninguna publicación al respecto. Además, referido a los recursos, servicios y programas, no especifica nada. Como aspecto positivo, señalar que es un Plan que contiene ocho de las áreas indicadas como de gran importancia.
- Lorca: A pesar de ser un Plan bastante obsoleto, porque se inició en 1992 y finalizó en 1994, recoge propuestas interesantes e innovadoras. Es un Plan completo, con programas específicos dirigidos a poblaciones de riesgo, y que contiene recursos, servicios y programas dedicados a la lucha por la igualdad. Un aspecto negativo sería que no indica la partida presupuestaria dedicada al Plan, y no existe una publicación y evaluación de los resultados. Un aspecto para valorar es la continuidad del Plan, ya que es un plan anticipado que no se realizó por cumplimiento de la Ley en 2007, sino porque se consideró necesario en ese momento en el municipio, pero que no ha continuado implantándose.
- Lorquí: El Plan de Igualdad de Lorquí se inicia en 2009 y finaliza en 2012. A pesar, de que desde el Ayuntamiento de Lorquí se contestó de forma negativa, señalando que no existía un Plan de Igualdad en el municipio, en el proceso de entrevista con la técnica del área de desarrollo local, habló de él y lo facilitó. Este Plan es escueto contiene algunas de las áreas e indicadores, pero su desarrollo es escaso, aunque añade áreas como urbanismo y vivienda, participación económica y administración y gestión municipal. Se desconoce todo lo relacionado con la financiación del plan, su evaluación, justificación y transparencia de resultados, la continuidad del plan y un glosario de términos, entre otros.
- Molina de Segura: el municipio de Molina de Segura tiene una peculiaridad diferente al resto de municipios y es que tiene publicados cuatro Planes de Igualdad y todos ellos han sido facilitados. Los Planes de Igualdad han sido valorados, al igual que el resto de los municipios, pero el análisis más exhaustivo se ha centrado en el último Plan, debido a que su periodo de vigencia es el más

próximo. Como datos relevantes, el primer Plan de Igualdad se desarrolla desde 1995 a 1998, el segundo desde 1999 a 2003, el tercero 2004 a 2008 y, finalmente, el cuarto desde 2009 a 2013; este último Plan se ha prorrogado y continua vigente hasta su actualización. Hay que destacar que todos los Planes de Igualdad de Molina de Segura han sido planes completos y que, con el desarrollo de ellos, han ido avanzando y ajustándose a la realidad social del municipio. El IV Plan de Molina de Segura es el más completo, recoge todas las áreas de actuación y, además, añade las áreas de coeducación y desarrollo democrático. Aspectos para mejorar serían los siguientes: la financiación para implementar el plan, ya que se desconoce, hacer del plan un material más inclusivo y accesible y dotarlo de un glosario de términos referentes al área de igualdad.

- Moratalla: el Plan se inicia en 2010 y se desarrolla hasta el año 2012, con una posterior evaluación en 2013. Es un Plan con bastante contenido, recoge varias de las áreas e indicadores y además añade dos áreas específicas: igualdad y calidad de vida. Se señala que está dotado de financiación para su desarrollo, a pesar de que no se especifica ninguna cantidad. Refiere una evaluación en el año 2013, pero no hay transparencia de los resultados de evaluación y publicación del informe sobre la misma. Destaca en el contenido que se señala que va a tener continuidad, pero no se especifica hasta cuándo, no habiéndose realizado, hasta el momento, un II Plan de Igualdad en este municipio. Como aspecto positivo, hay que destacar que recoge la situación de partida del Plan de Igualdad y los recursos, servicios y programas que se destinan a la lucha por la igualdad.
- Mula: el Plan de Igualdad de Mula se inicia en 2009 y finaliza en 2011. Es un plan completo, que incluye todas las áreas a excepción de dos (violencia de género, emprendimiento y promoción profesional), pero añade otras como: medio urbano, necesidades adicionales de mujeres inmigrantes y transversalidad. Refiere estar dotado de financiación, pero no la específica, y tampoco se ha podido acceder a la evaluación. Como aspecto innovador, tiene en cuenta el techo de cristal y acciones para paliarlo en el municipio. Como aspectos a mejorar, señalar la necesidad de que se especifique la financiación, la evaluación y se añada un glosario de términos.

- Murcia: el Plan de Igualdad de Murcia se inicia en el año 2010 con propuesta de finalización en 2012, aunque se aprobó que el Plan se prorrogase anualmente y, de esta forma, se ha mantenido hasta el año 2018. El Plan de Igualdad de Murcia está considerado un plan muy completo, que reúne algunas de las áreas indicadas y añade otra como: calidad de vida en la ciudad. Como eje incluye la promoción transversal de la igualdad y mainstreaming en la administración. Es el único plan, que especifica una partida presupuestaria de 4.345.630 €. Tiene en cuenta diferentes desventajas sociales y garantiza el acceso a mujeres que se encuentran en situación y/o riesgo de exclusión social. Además, promociona la incorporación de las mujeres en los sectores laborales masculinizados. Como propuesta de mejora, señalar la necesidad de incorporar la evaluación del Plan de Igualdad y la justificación, transparencia y publicación del informe de resultados de la misma, así como hacer del Plan una herramienta inclusiva y accesible, además de la inclusión de un glosario de términos.
- San Javier: inicia el Plan de Igualdad en el año 2009 y finaliza en 2010. Este Plan recoge algunas de las áreas, pero no todas las necesarias. Se desconoce el punto de partida del Plan y la financiación para implementarlo. Además, no tiene en cuenta la interseccionalidad y no es un material inclusivo y accesible. Refiere una evaluación del plan, pero no aporta la justificación y transparencia de los resultados. El plan incluye un glosario de términos, pero no los recursos, servicios y programas dedicados en el municipio al área de igualdad.
- San Pedro del Pinatar: el Plan de Igualdad es reciente, iniciado en el año 2016 y con fecha de finalización en 2020. Es un Plan completo y cercano a la realidad social. Tiene en cuenta alguna de las áreas señaladas y añade otras como: participación y empoderamiento, transmisión de valores y actitudes igualitarias, urbanismo y medio ambiente, interculturalidad e integración social. Es un plan innovador, ya que incluye el papel de los hombres en el camino a la igualdad, y tiene en cuenta la realidad de mujeres y la suma de desigualdades en la búsqueda de empleo. Como aspecto negativo, no especifica si existe o no financiación para implementar el Plan. Refiere una evaluación tras su desarrollo en 2020.

- Santomera: el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santomera se inicia en el año 2010 y termina en 2013. Es un plan escueto que recoge la mayoría de las áreas, pero sin indicadores. Como aspecto a resaltar, se comenta en parte el indicador de la financiación para implementar el plan y se realiza una evaluación en el año 2016 (tres años después de finalizar el Plan). Hay que señalar que debería incidirse más en el área de educación, salud, mujer y en la perspectiva de género y participación social. En el año 2017, se ha puesto en marcha un nuevo Plan, el I Plan feminista del Ayuntamiento de Santomera, que finaliza en el año 2019, el cual no sustituye al Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero sí es una herramienta más que dispone el municipio para la consecución de la igualdad.
- Torre Pacheco: el Plan de Igualdad de Torre Pacheco se inicia en 2010 y finaliza en 2012. Es un plan completo que recoge la mayoría de las áreas y, además, añade políticas municipales. Se desconoce si este Plan ha tenido financiación para implementarse. Se especifica que se va a realizar una evaluación, pero no está visible el informe, ni muestra los resultados. Este Plan prevé una continuidad y contiene un glosario de términos. Además, existe un protocolo de actuación en el área de salud.
- Totana: inicia el Plan en el año 2007 y finaliza en 2010. Este plan incluye alguna de las áreas, pero de forma escueta. En referencia a los indicadores, no recoge: glosario de términos, justificación y transparencia de los resultados, recursos, servicios y programas destinados a la igualdad, evaluación de planes previos y continuidad del Plan. Aunque cuenta con algunos otros como: situación de partida, interseccionalidad, material inclusivo y accesible. Subrayar que este Plan está sistematizado en acciones y estrategias de desarrollo.

En la Tabla 7, se puede apreciar las valoraciones obtenidas a través del ISPI de los Planes de Igualdad municipales de la Región de Murcia.

Tabla 7:
Valoración, mediante la aplicación del ISPI, de los Planes de Igualdad municipales de la Región de Murcia

Código	Municipio	Puntuación baremo	Código	Municipio	Puntuación baremo
1	Abanilla	5,52	24	Las Torres de Cotillas	5,05
2	Abarán	0	25	Librilla	0
3	Águilas	6,83	26	Lorca	7,15
4	Albudeite	0	27	Lorquí	4,11
5	Alcantarilla	0	28	Los Alcázares	0
6	Aledo	0	29	Mazarrón	0
7	Alguazas	0	30	Molina de Segura	8,39
8	Alhama de Murcia	0	31	Moratalla	6,11
9	Archena	7,36	32	Mula	6,63
10	Beniel	5,09	33	Murcia	8,14
11	Blanca	4,53	34	Ojós	0
12	Bullas	6,68	35	Pliego	0
13	Calasparra	5,67	36	Puerto Lumbreras	0
14	Campos del Río	0	37	Ricote	0
15	Caravaca de la Cruz	0	38	San Javier	5,44
16	Cartagena	4,12	39	San Pedro del Pinatar	6,82
17	Cehegín	6,64	40	Santomera	5,40
18	Ceutí	0	41	Torre Pacheco	6,44
19	Cieza	6,08	42	Totana	5,52
20	Fortuna	5,31	43	Ulea	0
21	Fuente Álamo	0	44	Villanueva del Segura	0
22	Jumilla	8,08	45	Yecla	0
23	La Unión	0			

Nota. Fuente: Elaboración propia

Nota. Se ha utilizado la ponderación 0 para destacar los municipios que no han implantado un Plan de Igualdad o que no han aportado la información solicitada.

La aplicación del Índice Sintético de Valoración de los Planes de Igualdad a todos los municipios de la Región de Murcia permite hacer una clasificación de los Planes que más se aproximan a un plan tipo ideal.

Como se puede observar, ninguno de los Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia tiene una valoración máxima que lo defina como un Plan de Igualdad completo. De los 45 municipios, 24 de ellos han implantado un Plan de Igualdad en algún momento, frente a 22 de los municipios que nunca lo han hecho. Teniendo en cuenta la puntuación, obtenemos tres municipios que tienen en una valoración en torno a 4; ocho municipios con una la valoración alrededor de 5; ocho municipios con una puntuación cercana a 6; dos que se sitúan en torno a 7 y finalmente, tres municipios que alcanzan la puntuación de 8.

Por un lado, de los municipios con Plan de Igualdad, la máxima puntuación asignada es de 8,39 para el Plan de Molina de Segura. La puntuación más baja de los planes recibidos ha sido un 4,11 para el Plan del municipio de Lorquí.

Por último, insistir en la existencia de 22 municipios con una valoración de 0 en el baremo, porque no han implantado ningún Plan de Igualdad o porque no hemos recibido respuesta de su trabajo referente a materia de igualdad.

A continuación, se presenta el baremo, que ha resultado del análisis (Tabla 8). En él se aprecia, la valoración de los Planes de Igualdad implantados en los municipios de la Región de Murcia.

Tabla 8:
Ordenación de las valoraciones de los Planes de Igualdad implantados en los municipios de la Región de Murcia

Municipio	Valoración	Municipio	Valoración
1. Molina de Segura	8,39	25. Caravaca de la Cruz	0
2. Murcia	8,14	26. Abarán	0
3. Jumilla	8,08	27. Albudeite	0
4. Archena	7,36	28. Alcantarilla	0
5. Lorca	7,15	29. Aledo	0
6. Águilas	6,83	30. Alguazas	0
7. San Pedro del Pinatar	6,82	31. Alhama de Murcia	0
8. Bullas	6,68	32. Campos del Rio	0
9. Cehegín	6,64	33. Ceutí	0
10. Mula	6,63	34. Fuente Álamo	0
11. Torre Pacheco	6,44	35. La Unión	0
12. Moratalla	6,11	36. Librilla	0
13. Cieza	6,08	37. Los Alcázares	0
14. Calasparra	5,67	38. Mazarrón	0
15. Abanilla	5,52	39. Ojós	0
16. Totana	5,52	40. Pliego	0
17. San Javier	5,44	41. Puerto Lumbreras	0
18. Santomera	5,4	42. Ricote	0
19. Fortuna	5,31	43. Ulea	0
20. Beniel	5,09	44. Yecla	0
21. Las Torres de Cotillas	5,05	45. Villanueva del Segura	0
22. Blanca	4,53		
23. Cartagena	4,12		
24. Lorquí	4,11		

Nota. Fuente: Elaboración propia.

III.2. ELEMENTOS QUE CONDICIONAN LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD LOCAL EN LA REGIÓN DE MURCIA

III. 2.1 ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS DE GRUPO NOMINAL

Este apartado, aborda el objetivo específico 2.2 que, como explicamos en el capítulo de metodología, pretende *definir los obstáculos y las dificultades percibidas por los distintos actores para la implantación y desarrollo efectivo de un Plan de Igualdad a nivel local*.

Para la consecución de este objetivo, se ha recurrido a la Técnica de Grupo Nominal, adaptando su metodología y protocolo de trabajo a las características propias y particulares de la investigación, a través de tres visiones concretas proporcionadas por: personal técnico, personal docente y personal político. El propósito es dar respuestas y establecer estrategias de actuación que permitan la implantación y desarrollo de Planes de Igualdad en la Región de Murcia.

A través de estas TGNs, se pretende comprender el modo en el que los/as participantes perciben, interiorizan y viven sus realidades desde diferentes perfiles profesionales. El objetivo ha sido comprender los significados que están guiando las acciones, y contribuir a la construcción de su propia realidad social, respecto a la implantación de Planes de Igualdad a nivel municipal en la Región de Murcia.

2.1.1 Grupo Nominal 1: Personal Técnico de la Administración, Tercer Sector y Sindicatos

La fase de la investigación dedicada a la realización de técnicas de grupo nominal comenzó con una sesión de trabajo con el personal Técnico de la Administración, el Tercer Sector y Sindicatos. El objetivo de esta sesión de trabajo ha sido conocer la percepción de aquellas personas que desarrollan las políticas públicas desde espacios técnicos vinculados al área de igualdad y a los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres a nivel local en la Región de Murcia.

El trabajo desarrollado por el personal técnico resulta clave para la implantación de los Planes de Igualdad a nivel municipal en la Región de Murcia. El personal técnico no sólo conoce las políticas públicas que se desarrollan, sino también el funcionamiento de estas y su coordinación con el movimiento asociativo. Por lo tanto, su consideración como colectivo informante se hizo indispensable en esta investigación.

a) Datos de situación

La fecha de realización de la TGN, dirigida al colectivo de personal técnico de la Administración pública, el Tercer Sector y Sindicatos, fue el día 15 de marzo de 2018, en el aula 1.1 “Julia Bascuñana” de la Facultad de Trabajo Social del Campus de Espinardo; 30.100 (Murcia). La hora de inicio fue las 17:00h y la sesión finalizó a las 19:00 horas.

b) Perfiles

La muestra estructural está compuesta por un total de 7 personas, todas mujeres. En su composición se ha tenido en cuenta la representación de distintas profesiones relevantes en el tratamiento de los Planes de Igualdad. Atendiendo a esta variable, han intervenido 2 Pedagogas, 2 Trabajadoras Sociales, 1 Socióloga, 1 Psicóloga y 1 Graduada Social. También ha sido heterogénea desde el punto de vista de la edad, y en su mayoría, en un sector de edad de 35 a 50 años. En cuanto a la posición que ocupan en la institución u organización en la que desarrollan su trabajo, la mayoría de ellas son técnicas en entidades privadas o públicas.

TGN	SEXO		EDAD			PROFESIÓN					POSICIÓN	
	H	M	< 35	35 - 50	> 50	Ped	Ts	Rel. Lab.	Soc	Ps	Administración	Técnica
P1												
P2												
P3												
P4												
P5												
P6												
P7												

Figura 16: Perfil del Personal Técnico de la TGN 1

Fuente: Elaboración propia

c) Resultados

En este epígrafe se lleva a cabo un análisis de los principales resultados obtenidos en esta sesión de trabajo. En primer lugar, se hará una valoración de los aspectos limitadores de la implantación de los Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia. En segundo lugar, una evaluación de las medidas y propuestas para exponer los diferentes puntos de vista de los escenarios planteados desde la óptica de grupo, y así diagnosticar la cuestión concreta en la Región de Murcia. De entre los diferentes aspectos que, en opinión de las personas que han participado en la sesión, permitirían contestar a la pregunta sobre qué aspectos deterioran / limitan / condicionan / perjudican la implantación de Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia. Las personas participantes señalaron un conjunto de descriptores que, tras ser ponderados, fueron agrupados en una serie de escenarios de los que se da cuenta en la Tabla 9.

La ponderación bruta expresa en términos porcentuales la distribución de los descriptores en los diferentes aspectos señalados, mientras que la ponderación relativa hace referencia al modo en que estos descriptores participan en cada uno de los aspectos, atendiendo a unos valores predeterminados.

Tabla 9:
Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en la TGN 1 de Personal Técnico

	Políticas Públicas e Institucionales	Recursos	Sociales y Culturales	Ideológicos	Técnicos y formativos
Ponderación bruta	37,50%	20,83%	20,83%	8,33%	12,50%
Ponderación relativa	40,35%	25,44%	17,54%	8,77%	7,90%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

A partir de estos escenarios se puede determinar qué conjunto de variables fueron las más relevantes en cuanto a la limitación de la implantación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local de la Región de Murcia. Tanto si se considera la ponderación bruta (número de descriptores por familia conceptual o escenarios) como la ponderación relativa (valor de los descriptores) se comprueba que los aspectos políticos de políticas públicas e institucionales son aquellos que tienen mayor relevancia.

Los aspectos relativos a recursos y, los sociales y culturales, tienen la misma puntuación si se considera su valor bruto, pero se diferencian en el valor relativo, de forma que los primeros poseen mayor importancia que los últimos. Finalmente, se tiene en cuenta los aspectos ideológicos, seguidos de los técnicos y formativos.

En el Anexo IX, se recogen en una figura las medidas, soluciones y propuestas, identificadas por el colectivo de personal técnico de la administración pública, tercer sector y sindicatos, para cada uno de los escenarios considerados.

d) Conclusiones

El contenido de la primera TGN realizada revela, desde la perspectiva del grupo formado por personal técnico de diferentes entidades que trabajan en el ámbito de la igualdad de género en la Región de Murcia, la importancia que tienen los aspectos de las políticas públicas e institucionales para la implantación de Planes de Igualdad a nivel local en la Región (40,35% de peso explicativo). Muestra que la igualdad de género no es una prioridad política y no existe una realidad gubernamental real para implantar los Planes de Igualdad, esta situación se reduce a dos fechas clave importantes, el 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer” y el 25 de noviembre “Día Internacional contra la Violencia de Género”, por lo que no tiene la prioridad suficiente durante el resto del año. Además, la permisividad del incumplimiento de la Ley ayuda a que se continúe reproduciendo esta situación.

En segundo lugar, los aspectos relacionados con los recursos (25,44%) responden, a que en ocasiones los Planes de Igualdad fracasan al no estar adaptados a las necesidades reales de la ciudadanía, sobre todo por la falta de recursos humanos y económicos, ya que no se prioriza en materia de igualdad.

Los aspectos sociales y culturales (17,54%) muestran una gran importancia de la cultura patriarcal, que reproduce la falta de compromiso con la igualdad y la persistencia de este sistema. No existe una concienciación de la ciudadanía en general sobre la necesidad de implantar la igualdad en todos los ámbitos y, además, se encuentra poca presencia de mujeres en los gobiernos locales.

En cuarto lugar, los aspectos ideológicos (8,77%) hacen referencia a los impedimentos de tipo ideológico y político, sobre todo al pensamiento conservador, que no son fundamentalmente feministas y que reproducen los roles y los estereotipos tradicionales.

Por último, los aspectos técnicos y formativos (7,90%) representan la falta de formación feminista, ya que no se dispone de personal cualificado que planifique, desarrolle e implemente los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local ni en cualquier otro, además se aprecian dificultades en la coordinación para desarrollar una perspectiva transversal.

e) Recomendaciones específicas

Dentro del conjunto de recomendaciones propuestas por el grupo en lo referente a las políticas públicas e institucionales, destacan significativamente, entre otras, un mayor compromiso de las políticas públicas con legislación específica que den valor a la igualdad de género, regido por un sistema de evaluación o de auditorías para el control del cumplimiento de la Ley, y con sanciones administrativas y penales en caso de incumplimiento, reivindicando la movilización ciudadana que situó la cuestión en la agenda política.

La perspectiva de los recursos está caracterizada por la potenciación de partidas presupuestarias muy concretas para trabajar en temas de igualdad, con líneas de financiación estatal y autonómica que fomenten la implantación de Planes de Igualdad locales. Además, otro aspecto a valorar sería la dotación técnica y humana en tiempo real para los Planes de Igualdad y de participación en comisiones formadas por personas especialistas en la materia.

Las recomendaciones sobre los aspectos sociales y culturales se basan en la eliminación de los prejuicios y estereotipos patriarcales, mediante la concienciación, prevención, sensibilización y actuación desde la infancia en la transmisión de valores y roles de igualdad. Promover permisos iguales e intransferibles de maternidad y paternidad para cambiar la organización social, y que determinadas instituciones patriarcales (como la iglesia) no tengan tanto peso. Asimismo, potenciar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y personas expertas en medios de comunicación que introduzcan en sus discursos la perspectiva del género.

En los aspectos referentes a la ideología, destaca la idea del laicismo o no votar a fuerzas políticas situadas más a la derecha, además de intereses creados en las poblaciones donde la religión está más incrustada. Por otra parte, trabajar desde la transversalidad de género todas las esferas de la sociedad (económica, política y educativa), acciones de sensibilización y difusión sobre las desigualdades de género y feminismo, con formación específica continua sobre todo en las administraciones públicas, independientemente de la ideología política que predomine.

Por último, los aspectos técnicos y formativos ponen de relieve la obligatoriedad del aprendizaje en todos los niveles, desde primaria hasta el acceso al empleo público o privado, llevando consigo la creación de formaciones en igualdad más cercanas y

disponibles a la ciudadanía y teniendo en cuenta el planteamiento de la cuestión sobre los valores patriarcales en todos los niveles.

2.1.2 Grupo Nominal 2: Personal Titular Docente Universitario

El segundo colectivo considerado en esta fase de la investigación fue el del personal docente universitario. El objetivo de la realización de esta sesión de trabajo con este colectivo ha sido conocer la percepción de aquellas personas que estudian, investigan, y dan formación, sobre los aspectos de las políticas públicas vinculadas a diversos ámbitos, entre los que se encuentran las políticas de género e igualdad de oportunidades. Su consideración como colectivo informante es esencial para esta investigación.

a) Datos de situación

La fecha de realización de la TGN, dirigida al perfil de Docentes Universitarios fue el día 18 de abril de 2018, en el aula 1.1 “Julia Bascañana” de la Facultad de Trabajo Social del Campus de Espinardo; 30.100 (Murcia). La hora de inicio fue las 11:30h y la sesión finalizó a las 13:30 horas.

b) Perfiles

La muestra estructural está compuesta por un total de 8 personas (5 mujeres y 3 hombres). En su composición se ha tenido en cuenta la representación de distintas áreas de conocimiento relevantes en el tratamiento de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres. Atendiendo a esta variable, han intervenido 4 docentes del Departamento de Sociología, 1 docente del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1 docente del Departamento de Teoría e Historia de la Educación, 1 docente del Departamento de Economía Aplicada y el Defensor Universitario. Por otro lado, en cuanto a la posición que ocupan en la institución u organización en la que desarrollan su trabajo, son personal docente universitario con perfil de Profesor/a Titular o Catedrático/a.

TGN	SEXO		EDAD			PROFESIÓN					POSICIÓN
	H	M	< 35	35 - 50	> 50	Soc.	Edu.	Econ.	Segur. Social	Defensor Univ.	Docente
P1											
P2											
P3											
P4											
P5											
P6											
P7											
P8											

Figura 17: Perfil Docentes Universitarios TGN 2

Fuente: Elaboración propia

c) Resultados

A partir de estos escenarios se puede determinar qué conjunto de variables son las más relevantes para los participantes de esta TGN en cuanto a la limitación de la implantación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local de la Región de Murcia. Tanto si se considera la ponderación bruta (número de descriptores por familia conceptual o escenarios) como la ponderación relativa (valor de los descriptores) se comprueba que los aspectos relativos a las políticas públicas e institucionales, junto con los aspectos sociales y culturales, son aquellos que tienen mayor relevancia.

Los aspectos técnicos y formativos consiguen la tercera puntuación bruta, seguida de los aspectos en relación con los recursos, pero si nos fijamos en la ponderación relativa de este escenario adelantan a los aspectos técnicos y formativos, finalmente se sitúan los aspectos personales.

Tabla 10:
Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en la TGN 2 de Personal Docente Universitario

	Políticas Públicas e Institucionales	Sociales y Culturales	Técnicos y Formativos	Recursos	Personales
Ponderación bruta	34,37%	28,12%	18,75%	12,50%	6,25%
Ponderación relativa	38,16%	26,31%	11,84%	19,74%	3,95%

Nota. Fuente: Elaboración propia

En el Anexo X se muestran las medidas, soluciones y propuestas, identificadas por el colectivo de Personal Docente, para cada uno de los escenarios considerados.

d) Conclusiones

El contenido de la segunda TGN realizada, desde la perspectiva del grupo formado por personal docente Universitario que investigan y trabajan en áreas de conocimiento que abordan los ámbitos de la desigualdad e igualdad de género, revela la importancia que tienen las políticas públicas e institucionales para el desarrollo e implantación de Planes de Igualdad a nivel local en la Región (58,16% de peso explicativo). Muestra el desinterés político y la falta de voluntad de los actores del ámbito de la política, que muchas veces priorizan sus actuaciones en otros aspectos. Se aprecia indiferencia hacia la transparencia y la rendición de cuentas, teniendo escasas consecuencias el incumplimiento de la ley.

En segundo lugar, los aspectos sociales y culturales (26,31%) reflejan la escasa presencia de la mujer en la toma de decisiones y la pervivencia y falta de denuncia de micromachismos y estereotipos de género. Además, es visible el no considerar la

desigualdad un problema social, debido a la falta de sensibilización, participación y concienciación de la ciudadanía.

Los aspectos relativos a los recursos (19,74%) exponen la falta de financiación de las medidas presupuestadas en los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres a nivel local y en otros ámbitos, visibilizando prioridades a las que se les da más importancia. Asimismo, existe carencia de recursos institucionales, organizativos, humanos y técnicos.

En cuarto lugar, los aspectos técnicos y formativos (11,84 %) revelan la falta de especialistas en la materia y el desconocimiento por parte del personal en el ámbito local y la no cualificación específica en el ámbito de igualdad de género, lo que ocasiona dificultades para implementar, medir y evaluar los Planes de Igualdad.

Por último, se encuentran los aspectos personales (3,95%), a ellos se alude señalando que no se cree en la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, porque realmente la ciudadanía piensa que somos diferentes. Además, se aprecian dificultades en la aplicación al mundo real de los Planes de Igualdad donde existen problemas de conciliación y dependencia, entre otros.

e) Recomendaciones específicas

Dentro del conjunto de recomendaciones propuestas por el grupo, desde un punto de vista marcado por los aspectos de políticas públicas e institucionales, se manifiesta el incumplimiento de la ley, exigiendo medidas concretas y consecuencias jurídicas por la omisión de normas. Asimismo, trabajar en una legislación que fomente la verdadera conciliación personal y profesional, con especial atención a la dependencia, discapacidad y maternidad. Por último, crear un espacio real de ejercicio y prioridad política y con dotación presupuestaria.

La perspectiva de los aspectos sociales y culturales está caracterizada por fomentar la igualdad para erradicar la desigualdad de género con la legislación específica y acciones de concienciación y sensibilización en todos los niveles educativos y para toda la ciudadanía. Además, es imprescindible tener en cuenta la figura profesional de agente de igualdad, para poder dar soluciones a este problema social grave que tiene toda la ciudadanía.

Los aspectos relacionados con los recursos están basados en dar prioridad a los presupuestos que financien los Planes de Igualdad, a dotar económicamente al personal técnico especializado y a realizar informes con impacto de género. Igualmente, la mejora de formación y sensibilización de la ciudadanía reivindicará las prioridades de la agenda política y las partidas presupuestarias dedicadas al fomento de la igualdad.

En referencia los aspectos técnicos y formativos, se considera necesario especializar en igualdad a los y las profesionales para todo el proceso de medidas en este ámbito. Además, es necesario el reconocimiento oficial de la figura de agente de igualdad y el desarrollo de competencias psicosociales en el ámbito académico para potenciar una ciudadanía activa, comprometida, democrática e igualitaria.

2.1.3 Grupo Nominal 3: Personal Técnico de la Administración y el Tercer Sector

El tercer colectivo considerado en esta fase de la investigación fue el del Personal Técnico de la Administración y el Tercer Sector. Con este grupo se pretende una visión más amplia tanto de la Administración regional y municipal, como de diferentes entidades que trabajan conjuntamente en el área de igualdad. A su vez, este grupo completa su perfil profesional como personal asociado en la Universidad de Murcia. El objetivo de la realización de esta sesión de trabajo con este colectivo ha sido ampliar y complementar la información ofrecida por las/os profesionales técnicos/as y especialistas en el área de igualdad, que se desarrolló anteriormente en la primera TGN realizada. Su consideración como colectivo informante es indispensable para esta investigación.

a) Datos de situación

La fecha de realización de la tercera TGN, fue el día 18 de abril de 2018, en el aula 1.1 “Julia Bascañana” de la Facultad de Trabajo Social del Campus de Espinardo; 30.100 (Murcia). La hora de inicio fue las 16:30h y la sesión finalizó a las 18:30 horas.

b) Perfiles

La muestra estructural está compuesta por un total de 7 personas (6 mujeres y 1 hombre). En su composición se ha tenido en cuenta la representación de distintas profesiones relevantes en el tratamiento de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres. Atendiendo a esta variable, han intervenido 4 Trabajadores/as Sociales, 2 Sociólogas, 1 Educadora Social y 1 Mediadora. También ha sido heterogénea desde el punto de vista de la edad. Por otro lado, en cuanto a la posición que ocupan en la institución u organización en la que desarrollan su trabajo, la mayoría de ellas son personas técnicas en entidades sociales y a su vez, realizan la función de profesorado asociado a la Universidad.

T.G.N	SEXO		EDAD			PROFESIÓN				POSICIÓN	
	H	M	< 35	35 - 50	> 50	Edu.So	T.S.	Soc.	Med.	Personal Docente Asociados	Técnico/a
P1											
P2											
P3											
P4											
P5											
P6											
P7											

Figura 18: Perfil Personal Técnico de la Administración y Tercer Sector, TGN 3

Fuente: Elaboración propia

c) Resultados

A partir de estos escenarios se puede determinar qué variables fueron las más relevantes en cuanto a la limitación de la implantación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local de la Región de Murcia. Tanto si se considera la ponderación bruta (número de descriptores por familia conceptual o escenarios) como la ponderación relativa (valor de los descriptores) se comprueba que los aspectos sociales

y culturales, junto con los aspectos políticas públicas e institucionales son aquellos que tienen mayor relevancia.

Los aspectos de recursos, técnicos y formativos tienen la misma puntuación, si se considera su valor bruto. Pero se diferencian si se considera el valor relativo, de forma que los aspectos económicos y técnicos continúan igualando puntuación.

Tabla 11:

Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en la TGN 3 de Personal Técnico de la Administración y Tercer sector

	Sociales y Culturales	Políticas Públicas e Institucionales	Técnicos y Formativos	Recursos
Ponderación bruta	33,33%	29,17%	12,50%	12,50%
Ponderación relativa	33,33%	23,68%	25,45%	17,54%

Nota. Fuente: Elaboración propia

En el Anexo XI se muestran las medidas, soluciones y propuestas, identificadas por el colectivo de personal técnico de la administración pública y tercer sector, para cada uno de los escenarios considerados.

d) Conclusiones

El contenido de la tercera TGN realizada revela, desde la perspectiva del grupo formado por personal técnico de diferentes entidades especialistas en el ámbito de la igualdad de género en la Región de Murcia, y que su vez desarrollan la función de profesorado asociado a la Universidad, la importancia que tienen, en primer lugar, los aspectos sociales y culturales para el desarrollo e implantación de Planes de Igualdad a nivel local en la Región (33,33 % de peso explicativo). Informan de la ausencia de

conciencia de toda la población y se considera una falsa “ilusión” una igualdad, que no es real, en todos los ámbitos. Además, no hay exigencia por parte de la opinión pública, y es visible el excesivo peso del patriarcado en la sociedad.

En segundo lugar, se encuentran los aspectos técnicos y formativos (25,45%). En este escenario destaca la insuficiencia de recursos técnicos para planificar, ejecutar y evaluar los Planes de Igualdad desde cualquier ámbito y adoptando una perspectiva transversal. Además, existen numerosas trabas burocráticas para la implantación como, por ejemplo, informes rigurosos y memorias técnicas muy concretas, entre otras. Asimismo, se alude a la falta de cualificación de las personas responsables de las políticas y carencia de formación en igualdad. Igualmente, existe un desconocimiento de la función de la igualdad en la sociedad y no se razona suficientemente en que la desigualdad es la primera causa de la violencia de género.

Seguidamente, los aspectos relativos a políticas públicas e institucionales (23,68%). Dentro de este escenario se manifiesta que la igualdad política no es un término que trascienda a nivel ideológico, por lo que existe escaso compromiso político. Además, influye la escasa participación y representación de las mujeres en los puestos de decisión. No se invierte en carácter preventivo porque no aparece en la agenda política de forma real.

En cuarto lugar, dentro de los aspectos relacionados con los recursos (17,54%) se expone la insuficiencia de recursos económicos, la no dotación presupuestaria a los Planes de Igualdad y, además, la más que visible falta de recursos de personal.

e) Recomendaciones específicas

Dentro del conjunto de recomendaciones propuestas por el grupo, desde un punto de vista marcado por los aspectos sociales y culturales, destaca el promover un cambio de conciencia social orientado a visibilizar la igualdad y luchar por la igualdad real. También, habría que asumir que es una cuestión de todas y todos, creando un compromiso, sensibilización y visibilización. Igualmente, desarrollar actuaciones de prevención obligatorias para toda la población, en especial para la infancia y la juventud.

La perspectiva de los aspectos relativos a las políticas públicas e institucionales está caracterizada por priorizar las políticas de igualdad como compromiso político. Es necesario provocar cambios en las agendas políticas, realizando informes de impacto de género y creando organismos de igualdad. Además, específicamente en los Planes de Igualdad municipales, es necesaria la evaluación y el compromiso de forma continua.

Los aspectos relacionados con los recursos se basan en una repartición presupuestaria más equitativa y en asegurar la financiación de los Planes de Igualdad. Asimismo, aumentar la asignación presupuestaria para áreas, programas y proyectos orientados a la eliminación de desigualdades. En el ámbito empresarial se debería contemplar incentivos económicos a empresas y entidades que favorezcan la igualdad y las acciones de los Planes.

Los aspectos técnicos y formativos señalan la necesaria dotación de recursos económicos, humanos y metodológicos con carácter transversal, para conseguir la formación en género en todas las áreas de la vida, introduciendo los Planes de Igualdad en todos los niveles educativos. Además, es necesaria la concienciación del personal técnico, mediante reciclaje profesional y contrataciones de calidad. Del mismo modo, hay que incorporar la igualdad de oportunidades como materia transversal en todos los ciclos formativos, a nivel académico, personal, y profesional, y crear estudios propios que posibiliten una formación específica y especializada en la materia. También, se pone de relieve la necesaria profesionalización del personal técnico de igualdad y el trabajo en equipo en red, con coordinación y con evaluación de programas y proyectos.

2.1.4 Grupo Nominal 4: Personal Político de la Región De Murcia

El siguiente colectivo considerado en esta fase de la investigación, fue el del personal político vinculado especialmente al área de igualdad, con diferentes cargos y procedentes de distintos partidos políticos. El objetivo de esta sesión de trabajo con este colectivo ha sido conocer la opinión por parte de la responsabilidad de gestión política en este área. Era necesario incluir a este perfil profesional porque, desde esta perspectiva, se gestan y desarrollan las estrategias, políticas y Planes de Igualdad. Incorporar esta visión del personal político municipal en materia de igualdad de los Ayuntamientos en la Región de Murcia no solo resultaba conveniente, sino necesaria.

En este apartado, se muestran los resultados obtenidos con la participación de personas políticas en diferentes cargos del área de igualdad.

a) Datos de situación

La fecha de realización de la tercera TGN, fue el día 21 de junio de 2018, en Plaza de España, s/n (Murcia). La hora de inicio fue las 18:00h y la sesión finalizó a las 20:00 horas.

b) Perfiles

La muestra estructural está compuesta por un total de 4 personas (3 mujeres y 1 hombre). En su composición se ha tenido en cuenta la representación de distintos partidos políticos relevantes en el tratamiento de los Planes de Igualdad. Atendiendo a esta variable, han intervenido dos personas por el Partido Socialista Obrero Español (la Alcaldesa del municipio y el Concejal de Bienestar Social, Violencia de Género y Recursos Humanos); una persona por el Partido Popular (Concejala de Mujer e Igualdad) y una persona por el Grupo Cambiemos (Concejala de Igualdad y Presidenta del Consejo municipal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento).

También, la muestra ha sido heterogénea desde el punto de vista de la edad. Por otro lado, en cuanto a la posición que ocupan en la institución u organización en la que desarrollan su trabajo, son personas políticas de Ayuntamientos de la Región de Murcia.

TGN	SEXO		EDAD			PROFESIÓN		IDEOLOGÍA DE PARTIDO		
	H	M	< 35	35 -50	> 50	Alcaldesa	Concejal/a	PP	PSOE	Cambiemos
P1										
P2										
P3										
P4										

Figura 19: Perfil personal político TGN 4

Fuente: Elaboración propia

Nota: la letra P se refiere a “perfil”.

c) Resultados

Si se considera la ponderación bruta (número de descriptores por familia conceptual o escenarios) se comprueba que los aspectos relativos a políticas públicas e institucionales son aquellos que tienen mayor relevancia. Por su parte, los aspectos sociales, técnicos, formativos y culturales tienen la misma ponderación bruta. Sin embargo, la ponderación relativa da mayor importancia a los aspectos sociales, seguidos de los técnicos. Finalmente, se sitúan los aspectos económicos, formativos y culturales, por este orden.

En esta TGN a diferencia de las anteriores, los escenarios sociales y culturales y los técnicos y formativos, no han sido considerados en conjunto. Por lo que, se ha obtenido seis escenarios diferenciados.

Tabla 12:
Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en la TGN 4 de Personal Político

	Políticas Públicas e Institucionales	Sociales	Técnicos	Recursos	Formativos	Culturales
Ponderación bruta	25,00%	15,62%	15,62%	12,50%	15,62%	15,62%
Ponderación relativa	30,90%	16,90%	15,70%	13,80%	12,50%	10,50%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

En el Anexo XII se muestran las medidas, soluciones y propuestas, identificadas por el colectivo de personal político, para cada uno de los escenarios considerados, así como los descriptores de cada escenario.

d) Conclusiones

El contenido de la cuarta TGN realizada revela, desde la perspectiva del grupo formado por personal político, la importancia que tienen los aspectos relacionados con las políticas públicas e institucionales para el desarrollo e implantación de Planes de

Igualdad a nivel local en la Región (30,90% de peso explicativo). Los participantes refieren que existe una carencia de convicción y de impulso político, así como falta de transversalidad de las políticas de género. También, falta de sensibilización por parte de los cargos políticos. Además, señalan que los Planes de Igualdad se hacen algunas veces como un mero trámite administrativo, más que buscando conseguir objetivos.

En segundo lugar, los aspectos sociales (16,90%) responden a la falta de sensibilización, además de la falta de empoderamiento de la ciudadanía. Tampoco hay participación e inclusión social por lo compleja que es la temática, lo que crea una resistencia social al cambio en general.

Los aspectos técnicos (15,70%) muestran la creencia errónea de que la igualdad es solamente un área específica, por lo que no hay transversalidad y existe falta de corresponsabilidad. También, es visible la falta de personal cualificado, de coordinación interadministrativa y de información de datos para el diagnóstico. Además, existen resistencias profesionales técnicas motivadas por el desconocimiento y no desear salir de la zona de confort. En la mayoría de las ocasiones, los Planes de Igualdad son ambiciosos e inentendibles para la mayor parte de la población.

En cuarto lugar, los aspectos económicos (13,80%) hacen referencia a la falta de recursos presupuestarios en los ayuntamientos para la elaboración, desarrollo y evaluación de los Planes de Igualdad.

En quinto lugar, los aspectos formativos (12,50%) muestran la carencia de educación en igualdad en los centros escolares, y la resistencia del personal técnico, por lo que es necesario especialistas en todas las áreas y no sólo concentrados en el área de igualdad. Además, es poca o nula la implicación del personal técnico municipal ajeno al departamento de igualdad y la falta de personal cualificado para la elaboración y evaluación de Planes de Igualdad.

Por último, los aspectos culturales (10,50%) representan la falta de formación de la ciudadanía, del personal político y de todos los ámbitos sociales, motivada por la complejidad propia, los frenos culturales, lo innovador de la contracultura y el envejecimiento de la población. Además, existen dificultades para implementar medidas en el ámbito laboral. Por último, hay que señalar que los planes suelen contemplar acciones dirigidas fundamentalmente a mujeres, quedando los hombres ajenos a ellos.

e) Recomendaciones específicas

Dentro del conjunto de recomendaciones propuestas por el grupo conformado por personas relacionadas con la política, destacan significativamente, entre otras, un cambio de mentalidad a través de la educación y la concienciación. Sobre todo, más convicción política, cumplimiento de los programas electorales y coordinación.

La perspectiva social está caracterizada por la puesta en marcha de estrategias de concienciación en todas las áreas educativas y en el tejido social, estimulando la participación de la sociedad como protagonistas. Asimismo, se considera necesaria la sensibilización de la población en temas de igualdad y un cambio de mentalidad a través de la educación.

Los aspectos técnicos implican la elaboración de estrategias de motivación con mejores medidas familiares, climas laborales, carreras profesionales y mayores retribuciones. Además, hay que seguir formando en igualdad, implicando a todo el personal técnico y hay que dotar de mayores recursos estas acciones.

En los aspectos económicos destacan la necesidad de mayores recursos y fondos obligatorios y proporcionales, mediante una regulación normativa que obligue a todas las administraciones a destinar un porcentaje del presupuesto a las políticas de igualdad. Además, los políticos que gobiernan deberían incluir las políticas de igualdad en todas sus hojas de rutas.

En los aspectos formativos se considera necesario un plan municipal de formación en igualdad para el personal funcionario, diseñando estrategias para todos los niveles y creando nuevos espacios de formación. Además, sería necesario mejorar la formación en todos los planes de estudio de formación obligatoria y en todos los niveles, desde la escuela infantil hasta la universidad, mediante la introducción de la perspectiva de género.

Por último, los aspectos culturales ponen de relieve la obligatoriedad de la formación para toda la ciudadanía y el personal relacionado con la política, con una variación de las mentalidades a través de la educación y actuando políticamente para promover un cambio en la sociedad.

2.1.5. Conclusiones sobre factores limitadores en la implantación de Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia

En primer lugar, teniendo en cuenta el orden de relevancia de las cuatro TGNs realizadas, hablaremos de los aspectos relacionados con las políticas públicas e institucionales, debido a su presencia en todas las sesiones realizadas y a la alta ponderación relativa, que revela la importancia de estos aspectos para el desarrollo e implantación de los Planes de Igualdad a nivel local en la Región de Murcia.

La ponderación del aspecto político varía entre los diferentes grupos; el porcentaje oscila entre el 40,35% y el 23,67%. Es relevante observar que, incluso en la TGN realiza con personal político, este aspecto prevalece sobre el resto. Los descriptores del escenario político que actúan como limitadores de la implantación de los Planes de Igualdad son:

Que la igualdad de género no es una prioridad política y no existe un interés político real de implantar los Planes de Igualdad. Se suele tener una visión de las políticas de igualdad como políticas de mujer y existe negación ante el problema. Se observa carencia de convicción e impulso político y falta de transversalidad en las políticas de género. Además, es visible el desinterés por la transparencia y la rendición de cuentas y la falta de un tratamiento integral. Un aspecto relevante, son las escasas y/o nulas consecuencias que para los Ayuntamientos y sus dirigentes tiene el incumplimiento de la ley. Los aspectos políticos de igualdad acaban reduciéndose a lo largo del año a dos fechas: el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y el 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.

En segundo lugar, los aspectos sociales y culturales también evidencian una importante relación con la dificultad de la implantación y el desarrollo de los Planes de Igualdad. Los aspectos sociales y culturales han sido ponderados de diferente forma, dependiendo de la TGN, realizada. Los tres primeros grupos, contemplan este aspecto unificado como aspectos sociales y culturales con ponderaciones de: 17,54%, 26,31%, y, 33,33%; sin embargo, el último grupo (personal político) lo considera por separado, como aspectos sociales (16,90%) y aspectos culturales (10,50%). A continuación, desarrollamos de forma más detallada, los descriptores que contemplan este aspecto.

Los aspectos sociales y culturales muestran que la igualdad no está considerada como un problema social, no existiendo conciencia social sobre la necesidad de la igualdad

entre mujeres y hombres y no siendo aceptado este proceso por toda la sociedad en general.

Esta ausencia de conciencia genera escaso compromiso político, técnico y de la población, y hace que se genere una falsa ilusión sobre la igualdad de oportunidades. Además, el excesivo peso del patriarcado en la sociedad, ya que se vive en una cultura patriarcal, hace que las corporaciones locales estén dirigidas mayoritariamente por hombres, existiendo una escasa presencia de mujeres en los gobiernos locales y en los puestos de toma de decisión. Se aprecia lentitud en los cambios de valores, que se manifiesta en la pervivencia y falta de denuncia de micromachismos y de estereotipos de género, en la escasa sensibilidad social, en la falta de participación de la sociedad civil y en la falta de conciencia de la ciudadanía para demandar políticas de igualdad.

El cuarto grupo, contempla descriptores similares, pero divididos por los dos aspectos, por lo que los disociamos de los anteriores.

Los aspectos sociales y culturales (27,40%) muestran la falta de sensibilización y de empoderamiento de la ciudadanía. Se considera necesaria la conciliación tanto en ascendientes como en descendientes. Asimismo, se observa que no hay participación e implicación social, por lo que, dado que el área de igualdad es un área compleja, existe resistencia social a los cambios. Asimismo, se percibe una falta de formación de la ciudadanía y del personal político en todos los ámbitos. También, la complejidad propia que tenemos por los frenos culturales y por lo innovador de la contracultura, que dificulta implementar cualquier tipo de medidas. Se considera, que se suelen aprobar planes con acciones fundamentalmente dirigidas a mujeres, sintiéndose los hombres ajenos a estas políticas. Por último, otro aspecto importante es el envejecimiento de la población.

El tercer escenario es el relativo a los recursos, estrechamente relacionado con las dificultades en el desarrollo de los Planes de Igualdad. Estos aspectos aparecen en todas las TGNs realizadas, aunque su ponderación varía entre el 25,44% y el 13,8%. El grupo que considera que este aspecto es más relevante es el primero, formado por personal técnico de los diferentes recursos de igualdad de la Región de Murcia.

Los descriptores de este aspecto reflejan, sobre todo, la insuficiencia de recursos económicos y dotación presupuestaria para el área de igualdad y cualquier acción relacionada con ella. Se señala que, en ocasiones, los planes no responden a las

necesidades reales y por este motivo fracasan, pero también es notable la falta de recursos humanos, tiempo, personal, partidas presupuestarias, etc.; En resumen, falta de recursos institucionales, organizativos, humanos y técnicos para poder elaborar, desarrollar y evaluar los Planes de Igualdad Municipales.

En cuarto lugar, los aspectos técnicos (16,62%), en los que existe una diferencia entre las tres primeras TGN y la cuarta. En el grupo de personal político TGN 4, los aspectos técnicos se han separado de los aspectos formativos.

Los aspectos técnicos reflejan la falta de aplicación de los Planes de Igualdad desde una perspectiva transversal y la insuficiencia de recursos técnicos para planificar, ejecutar y evaluar los Planes de Igualdad. Se consideran que existe una creencia errónea de que es un área específica, por lo que no hay transversalidad y se produce una falta de corresponsabilidad. Además, falta de personal, una mayor cualificación del que se tiene, una mayor coordinación interadministrativa y existen pocos datos para el diagnóstico y muchos se interpretan como trabas burocráticas; todo ello, dificulta la elaboración de informes rigurosos y registros de datos para la preparación de los mismos. Así, se están generando resistencias profesionales y técnicas motivadas por el desconocimiento y el deseo de permanecer en la zona de confort. En especial, los Planes de Igualdad suelen ser ambiciosos e inentendibles para la mayor parte de la población.

En quinto lugar, los aspectos formativos (9,43%), aparecen en tres de las TGNs unificados (TGN 1, TGN 3) y, en la TGN 4 de forma individual.

En relación, a los aspectos formativos que dificultan o impiden la implantación de los Planes de Igualdad, se han identificado algunos descriptores. La falta de cualificación de las personas responsables de las políticas y del personal técnico y la falta de formación, impartida por personas especialistas, en políticas de igualdad y feminista. Además, falta personal cualificado para la elaboración y la evaluación de los Planes de Igualdad. También, en los centros escolares se observa carencias de formación en igualdad y la resistencia del profesorado y del personal técnico a estos cambios. Por lo que, los y las especialistas en género se concentran finalmente en una sola área y no realizan políticas transversales en coordinación con otras en las que se observa la poca o nula implicación del personal técnico municipal ajeno al departamento de igualdad. Todo esto, es proyectado y genera también desconocimiento de la función de igualdad en toda la sociedad.

En el desarrollo de las TGNs 1, 2 y 3, se han unificado los dos aspectos anteriores, considerando aspectos técnicos/formativos (11,48%). En la implantación y desarrollo de los Planes de Igualdad, se observa como dificultad primordial la medición de los resultados de los Planes También, la falta de personal técnico cualificado y de las estructuras específicas necesarias para una adecuada intervención. En referencia al área educativa, se indica la necesidad de formación con perspectiva de género en todos los niveles educativos y la falta de especialistas en la materia. Finalmente, se considera que existe un desconocimiento por parte de las autoridades y del personal técnico del ámbito local de los Planes de Igualdad.

Los aspectos ideológicos (8,77%) aparecen en el grupo formado en la TGN 1, con personal técnico. La importancia de este aspecto se identifica en los gobiernos de ideología conservadora que se considera que realizan una política fundamentalmente antifeminista y no dan prioridad a los aspectos relacionados con el área de igualdad. Por eso se considera que existen impedimentos de tipo ideológico, sobre todo en el ámbito de la política.

En último lugar, los aspectos personales (11,84%), tiene un bajo peso en su ponderación relativa, apareciendo en las TGNs 2 y 3. Los descriptores que justifican su influencia se identifican con que no creen en la igualdad real entre mujeres y hombres, consideran que realmente somos diferentes. Lo que supone dificultades para la aplicación al mundo real, donde existen problemas de conciliación, dependencia, dobles cargas familiares y laborales, entre otras.

2.1.6 Recomendaciones sobre la implantación de Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia

Otra de las aportaciones de las TGNs, en la identificación de aspectos que dificultan la implantación y el desarrollo de los Planes de Igualdad, son la puesta en marcha de acciones o propuestas que puedan aminorar, modular, y/o revertir los elementos que inhiben la puesta en marcha de los Planes de Igualdad en los municipios de la Región de Murcia. A continuación, se realiza una síntesis de las acciones propuestas por las

personas intervinientes en las cuatro sesiones de TGN, diferenciadas por los grupos de aspectos anteriormente detallados.

Dentro del conjunto de recomendaciones propuestas por los grupos, en relación con los aspectos relativos a las políticas públicas e institucionales, destaca significativamente la necesidad de un mayor compromiso de las políticas públicas con la legislación específica relacionada con la igualdad de género, regido por un sistema de evaluación o de auditorías para el control del cumplimiento de la Ley, y con sanciones administrativas y penales en caso de incumplimiento, y reivindicando la movilización ciudadana que sitúe la cuestión en la agenda política.

Asimismo, se pone de manifiesto la necesidad de trabajar en una legislación que fomente la verdadera conciliación personal y profesional, con especial atención a la dependencia, discapacidad y maternidad.

Se considera necesario dar prioridad a las políticas de igualdad, a través del compromiso político y la obligación de implicación en esta materia. Además, habría que provocar cambios en las agendas políticas, realizando informes de impacto de género y creando organismos de igualdad. Específicamente, en los Planes de Igualdad de oportunidad locales, es primordial la coordinación con el ámbito regional y la evaluación y el compromiso de forma continua. En definitiva, se recomienda un cambio, a través de la educación y la concienciación, que produzca una mayor convicción política y el cumplimiento de los programas electorales.

Desde el punto de vista de los aspectos sociales y culturales, destacan de forma relevante las propuestas de solución basadas en la eliminación de los prejuicios y estereotipos patriarcales, mediante la concienciación, prevención, sensibilización y actuación desde la infancia en la transmisión de valores y roles de igualdad, para que determinadas instituciones patriarcales, como la Iglesia, no tengan tanto peso. Promover permisos iguales e intransferibles de maternidad y paternidad para cambiar la organización social. Potenciar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión, y personas expertas en medios de comunicación que introduzcan en sus discursos la perspectiva del género.

También, es imprescindible tener en cuenta la figura profesional de agente de igualdad, para poder dar soluciones a problemas sociales graves que tiene toda la ciudadanía en relación con la igualdad.

Se trataría de promover un cambio de conciencia social, orientada a visibilizar la igualdad, luchar por la igualdad real y asumir que es una cuestión de todas y todos, creando un compromiso, sensibilización y visibilización, desarrollando actuaciones de prevención obligatorias para toda la población, en especial para la infancia y la juventud.

Otra recomendación alude a la puesta en marcha de estrategias de concienciación en todas las áreas educativas y en el tejido social, en general, para estimular el protagonismo y la participación de la sociedad. Se consideran necesaria la sensibilización de la población en temas de igualdad y un cambio de mentalidad a través de la educación.

En lo referente a los aspectos relacionados con los recursos, se considera que desde las administraciones deben tener contemplada una repartición presupuestaria más equitativa y asegurar la financiación de los Planes de Igualdad. Aumentar la asignación presupuestaria para áreas, programas y proyectos en el ámbito de la eliminación de desigualdades. En el ámbito de la empresa se debería contemplar incentivos económicos a empresas y entidades que favorezcan la igualdad y las acciones de los planes.

Por lo tanto, destacan como soluciones, mayores recursos y fondos obligatorios y proporcionales regulados para obligar a todas las administraciones a destinar un porcentaje del presupuesto a las políticas de igualdad.

Dentro de los aspectos técnicos, los grupos mencionan como posibles soluciones la dotación de recursos económicos, humanos y metodológicos con carácter transversal, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones. También, que se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impacto producidos por el avance hacia la igualdad real.

Los aspectos formativos, ponen en relieve la obligatoriedad de la formación en todos los niveles, desde primaria hasta el acceso al empleo público o privado, llevando consigo la creación de formaciones en igualdad. Se consideran necesario un plan municipal de formación en igualdad, incluyendo la perspectiva de género.

Como recomendaciones propuestas en relación con los aspectos técnicos y formativos, se considera necesario formar personal especializado en igualdad. Además, es necesario el reconocimiento oficial de la figura del agente de igualdad y el desarrollo

de competencias psicosociales en el ámbito académico para potenciar una ciudadanía activa, comprometida, democrática e igualitaria.

En los aspectos ideológicos, trabajar desde la transversalidad de género en todas las esferas de la sociedad impulsando acciones de sensibilización y difusión sobre las desigualdades de género.

Por último, en los aspectos personales destacan como posibles soluciones potenciar medios y entornos que faciliten la toma de decisiones a mujeres y hombres con formación en igualdad, para así sensibilizar en cuestiones de género y adoptar estrategias sobre las políticas públicas que puedan hacer llegar al personal político, para erradicar la desigualdad, y buscar valores de igualdad y equidad.

Evidentemente, no todas estas propuestas de solución pueden llevarse a la práctica de un modo inmediato. Si se considera necesario adquirir el compromiso de impulsarlas a corto plazo. Son los diferentes grupos los que proponen y desarrollan este conjunto de mejoras en el intento de llevarlas a la práctica en dimensiones concretas.

III. 2.2. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE A TRAVÉS DE ATLAS TI 8.2

Con el objeto de tener un discurso amplio, que englobe a personas claves que se relacionan con el tema de estudio de diversa forma, se han identificado tres perfiles de personas entrevistadas:

Perfil 1: *Personal político vinculado al área de igualdad.*

Perfil 2: *Personal técnico del área de igualdad.*

Perfil 3: *Representantes de entidades sociales vinculadas a la igualdad.*

Partiendo de estos perfiles, se han realizado doce entrevistas en profundidad, que se distribuyen de la siguiente manera, según el perfil:

PERFIL 1

- E4: Personal político de Alcaldía y la Concejalía de Igualdad.
- E7: Personal político de la Concejalía de Empleo e Igualdad.
- E8: Personal político de la Concejalía de Educación e Igualdad.
- E11: Personal político de Igualdad, Economía y Hacienda.

PERFIL 2

- E2: Profesional técnica de la Concejalía de Igualdad.
- E5: Profesional técnica de la Concejalía de Igualdad y Empleo.
- E9: Profesional técnica de la Concejalía de Desarrollo Local.
- E12: Profesional técnica de la Concejalía de Igualdad y CAVI.

PERFIL 3

- E1: Representante de la Federación de Organizaciones de Mujeres.
- E3: Representante de la Asociación Horizontes.
- E6: Representante de la Asociación de Mujeres Progresistas.
- E10: Representante de la Asociación de Mujeres Activas.

Figura 20: Perfil de las personas entrevistadas

Fuente: Elaboración propia

A partir de la información obtenida en las entrevistas, se describen y analizan los aspectos que las personas entrevistadas han señalado como más importantes, a nivel profesional y personal, de las actuaciones municipales en materia de igualdad. Con la finalidad, de dar respuesta a los siguientes objetivos específicos:

2.1 Identificar las actuaciones que se realizan en materia de igualdad en los Ayuntamientos de la Región de Murcia.

2.3 Concretar qué elementos y qué actuaciones podrían favorecer la puesta en marcha de Planes de Igualdad a nivel local en la Región de Murcia.

Se trata de inferir elementos que puedan condicionar la implantación de los Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia, bien porque lo favorecen o bien porque lo limitan. El análisis se va a estructurar en cinco grandes apartados. En el primero, denominado líneas de actuación y/o prioridades en materia de igualdad, se abordarán los principales temas vinculados a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que se trabajan en los municipios de la Región de Murcia. En el segundo, titulado principales dificultades de las actuaciones, se analizarán los obstáculos que condicionan las actuaciones realizadas en materia de igualdad. En tercer lugar, se pondrán de manifiesto los diferentes aspectos que pueden incidir en el desarrollo de actuaciones vinculadas a la igualdad: políticos, socioculturales, económicos, ideológicos, formativos y personales. En cuarto lugar, se mencionarán los elementos que se consideran necesarios para mejorar las actuaciones que hasta el momento se están realizando y las que se puedan diseñar en el futuro. Finalmente, en quinto lugar, se considerarán las diferentes opiniones respecto a los Planes de Igualdad municipales implantados y sobre la implantación de un Plan de Igualdad actual.

A continuación, se presenta la nube de palabras que ha resultado del análisis (Figura 22). En ella se aprecia, gráficamente, la importancia que tiene las palabras: “*igualdad*”, “*mujeres*”, “*género*”, “*formación*”, “*políticas*”, en los doce discursos.

sobre todo con las asociaciones de mujeres y colectivos feministas, pero también con asociaciones vecinales, colectivo LGTBi, asociación de mujeres inmigrantes y tercer sector. En este sentido, se pronuncian las personas entrevistadas:

«...con la que más se trabaja es con la de conciliación y corresponsabilidad social, con la de coeducación y desarrollo democrático y participación social. Contamos con un tejido asociativo muy importante, son 30 asociaciones que participan y se han dinamizado desde hace 2 años desde esta Concejalía con horas de formación que les ocupa prácticamente todo el curso» (E.1).

«...se han incorporado tres asociaciones con integrantes más jóvenes, estoy hablando de la Ribera de Molina, Asociación “Ni peras ni manzanas” (lesbianas y bisexuales) y la última, “Mujeres con fuerza y futuro” que son mujeres víctimas de violencia de género. Estas tres son las últimas que se han incorporado y tienen una edad media menor, ellas igualmente harán la demanda de sus actividades y nosotros concederemos igual que al resto» (E.2).

«...la concienciación y sensibilización con las asociaciones de mujeres. Tenemos en Molina de Segura un tejido asociativo muy importante, muy potente, empoderado y que quieren participar en todas las actividades» (E.4).

«Nos hemos encontrado con un tipo de asociaciones de mujeres que trabajan mucho y trabajan muy bien, que estamos ofertando actividades de concienciación no sólo de ocio, concienciación dentro de ese entretenimiento. Queremos que se empoderen para que estén en la toma de decisiones. Es cierto que las asociaciones vecinales trabajan de forma muy independiente y tenemos que conseguir que ellas también se sientan partícipes en la toma de decisiones del tejido social, de los presupuestos participativos, etc.» (E.4).

«En Lorca tenemos 47 asociaciones de mujeres, la mayoría ubicadas en barrios y pedanías, cada una con un centro social propio, con actividades propias y otras financiadas por la Concejalía de Igualdad, actividades para potenciar la autoestima, la actividad en locales que son de titularidad pública pero gestionados por ellas» (E.11).

«...estamos a disposición de diferentes colectivos del municipio, ya no solo relacionados con el ámbito de la mujer, que colaboramos estrechamente con la Federación de Organizaciones de Mujeres de Lorca, con nuestras asociaciones propias de mujeres, y otros colectivos del ámbito juvenil del Consejo de la Juventud, con los cuales colaboramos estrechamente: el Consejo de la Juventud, Cazalla Intercultural, Colectivo de Lorca Feminista» (E.11).

Uno de los aspectos más demandados por las personas entrevistadas, en relación con la *democracia y participación social* (E.1, E.2, E.3, E.4, E.9, E.10 y E.11), es el restablecimiento de los Consejos Sectoriales de mujer, como organismo de cohesión en las políticas de igualdad municipales.

«...desde hace muy poquito se ha vuelto a restablecer el Consejo Sectorial de la Mujer que anteriormente existía y desapareció en el año 2011» (E.1).

«...aquí en Lorca se llevó a cabo el primer Plan de Igualdad que fue gestado por la Concejalía de la mujer y la participación del movimiento asociativo. El segundo Plan de Igualdad se gestó de la misma forma, e incluso no solamente con las asociaciones de mujeres, sino con todas las entidades y colectivos del término municipal de Lorca, con ONG, tejido empresarial, con todo el mundo, se hizo encuestas y mesas de coordinación, estaba todo preparado, se aprobó este 2º plan por unanimidad el 2 de mayo de 2007» (E.1).

«...tenemos que seguir profundizando en esa línea, porque nos parecen clave, los Planes de Igualdad» (E.4).

«...desarrollo y cohesión a las actividades del 8 de marzo y el 25 de noviembre, mediante un plan» (E.10).

En segundo lugar, las actuaciones municipales en materia de igualdad se centran en el *empleo y formación*. Es de relevante importancia, ya que es un tema al que aluden todas las personas entrevistadas en sus discursos y comprendería las actuaciones formativas que se están realizando municipalmente; los talleres de desarrollo de mujer destinados a las asociaciones vecinales y asociaciones de mujeres para el crecimiento personal; los centros de mujer y empleo, donde se realizan formaciones variadas para mujeres con la finalidad de tener una mejor empleabilidad y no estar supeditadas a las actuaciones de los hombres y/o parejas; y la formación infanto-juvenil, con talleres de prevención y coeducación en las edades más tempranas, para poder sensibilizar y concienciar de las situaciones de discriminación tan graves que se sufren en la sociedad y poder comenzar a trabajar con personas de todas las edades, desde los/las menores hasta las más mayores.

Además, se alude al fomento del empleo en las mujeres, con la finalidad de eliminar la brecha salarial y las desigualdades entre mujeres y hombres en este ámbito:

«...el área de empleo ya tiene una agencia de colocación en la que se hacen políticas especiales para mujeres, porque esa agencia de colocación derivó de los centros sociales de colocación para mujeres. En esa área, Molina está muy avanzada desde el área de empleo y mujer y nosotras desde aquí, desde esta Concejalía» (E.2).

«...intentamos en todas las ofertas de trabajo que llegan mandar a hombres y a mujeres, aunque es complicado dependiendo del perfil de la oferta que nos pidan, porque desde la perspectiva privada no puedo obligar a ciertas cosas a las empresas» (E.5).

«...en el autoempleo hacemos un pequeño lanzamiento para que las mujeres puedan acceder al ámbito laboral mediante el autoempleo. Ahora disponemos de unas ayudas económicas como empuje para acceder a las mujeres en el municipio» (E.5).

«...aquí está la OMEP, que se hicieron las micro píldoras educativas, que se hicieron talleres de emprendimiento de las mujeres, el español para inmigrantes, dando un amplio abanico para que esas mujeres puedan acceder al mercado y a la formación» (E.6).

«...en las conversaciones de empleo se sacan otras cosas, ya que la técnica puede filtrar información y apoyarlas» (E.7).

«...se han ido haciendo cursos de potenciación del ámbito laboral de la mujer, grupo de discusión del mercado laboral, etc. En el área de formación, hemos introducido en todos los cursos de formación que hacemos anuales el módulo de igualdad. También hemos hecho un curso de español para mujeres inmigrantes» (E.9).

«...El Servicio de Empleo Regional, con el que hay una vinculación directa con una profesional que viene aquí en toda la semana» (E.11).

«...creo que esa es la mayor política social que hay, que una mujer que ha sufrido malos tratos, o una mujer en general que tiene un empleo, es una mujer independiente, libre y que puede proyectar su personalidad y su futuro» (E.11).

El tercer elemento prioritario en el discurso de las entrevistadas es la *coeducación*, entendida como método educativo que parte del principio de igualdad entre los sexos y de no discriminación por razón de sexo. Está asociado con la concienciación, sensibilización y participación social, y se considera una forma de prevenir la violencia de género. La coeducación es entendida como educación en igualdad por parte de todos/as los/as agentes sociales, centros educativos y familias, ya que es el proceso mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y modos de actuar, y se produce la vinculación cultural, moral y conductual en la sociedad. Por eso, se relaciona con la prevención en los centros educativos, ya que forma una parte imprescindible de este proceso de educación. Así se refieren algunas personas entrevistadas a esta línea de actuación municipal (E.2, E.4, E.5, E.6, E.8, E.9, E.10 y E.12):

«Con respecto a la coeducación, por segundo año consecutivo se ha puesto en marcha unos talleres para 6º de primaria que se llaman “educando en igualdad”, con el fin de eliminar los roles sexistas de los colegios y en el alumnado» (E.2).

«...estamos trayendo a los colegios desde infantil para explicarles qué se hace aquí y qué es el centro de la mujer, y que conozcan dos fechas fundamentales el 8 de marzo y el 25 de noviembre. Aunque son pequeños para explicarles ciertas cosas, se les da una pequeña charla, que las doy yo, sobre qué actuaciones pueden llevarse a cabo y que estamos capacitados mujeres y hombres para todo y para que sepan que no hay profesiones de mujeres y hombres y que se puede ejercer por cualquier persona. Además, tenemos formaciones a través de todo el sistema educativo» (E.5).

«Nosotros, la Concejalía de Igualdad, está junta con la de educación que es la que yo llevo, entonces a raíz de eso me hago una programación e intento que las dos áreas

estén lo más conectadas posible, entre otras cosas es porque una de nuestras creencias y de nuestros principios es que se tiene que tratar la igualdad desde la educación y desde los más pequeños, esa es nuestra línea de actuación» (E.8).

«...lo que se crea son objetivos y actividades dirigidas sobre todo al alumnado infanto juvenil, esa es nuestra principal línea de actuación en cuanto a materia de igualdad» (E.8).

«...en las distintas áreas, sobre todo en educación, sí se ha trabajado de forma transversal. En el área de educación, en el área de cultura, ocio y entretenimiento se celebró la conmemoración del 8M, y 25N, y un taller de animación a la lectura desde la perspectiva de género, talleres anuales en el instituto y en el colegio, un curso de cómo educar en igualdad, en el municipio se trabaja la educación en igualdad en las escuelas» (E.9).

«...prevención en los colegios, en los institutos» (E.12).

Referente a la *conciencia social* como prioridad de actuación, se entiende el efecto de que alguien comprenda y comparta algo, la sensibilización con este factor, el creer que la igualdad entre mujeres y hombres es algo necesaria e imprescindible, y no mantener la creencia de que es algo que ya está conseguido. Las personas entrevistadas (E.1, E.5, E.7, E.9, E.10 y E.11) refieren que se necesita de una especial sensibilidad para poder entender y trabajar en esta línea, y que aún es visible que no se ha alcanzado, que la participación no es suficiente, y esto se debe a la escasa o nula conciencia de la ciudadanía. Además, se hace hincapié en que se trabaja con más peso desde las campañas conmemorativas a fechas señaladas, aunque opinan que no es suficiente y se debe trabajar de forma transversal durante el resto del año:

«...relacionadas con el tema de prevención y concienciación como son las Campañas del 8 de marzo, 25 de noviembre y mujer rural. Esas campañas se vienen realizando desde hace muchísimo tiempo, lo único que ha sido seguir la trayectoria llevada anteriormente en la Concejalía» (E.1).

«...poner el centro físico de mujeres e igualdad, y tener una persona referente en igualdad y dar a conocer a la ciudadanía que existe un sitio, con un nombre y que pueden ir allí. Llevamos unos meses y están viniendo incluso mujeres inmigrantes, que anteriormente no acudían. También mujeres víctimas de violencia de género, que en las conversaciones de empleo se sacan otras cosas, ya que la técnica puede filtrar información y apoyarlas» (E.7).

«...distintas actuaciones que se hacen en torno al 8 de marzo para poner de relevancia el papel de la mujer en la sociedad lorquina, la sociedad nacional y también a lo largo de la historia. La campaña en el mes de octubre de la mujer rural para dar visibilidad a la mujer que vive y desarrolla su labor profesional en el ámbito rural, que aquí en Lorca en un ámbito bastante amplio porque la mitad de la población lorquina vive en pedanías y diputaciones. Estamos a disposición de diferentes colectivos del municipio» (E.11).

Una línea muy importante que siguen los municipios de forma prioritaria es la *violencia de género* que, según todas las personas entrevistadas, nace de la necesidad de erradicar la violencia de género, un problema social a nivel mundial, y busca las medidas más adecuadas para prevenir y adelantarse a cualquier situación que implique violencia. Dentro de esta área, las entrevistadas destacan aspectos como el grupo de ayuda psicológica y social a las víctimas de violencia de género, el no disponer de centro de atención a víctimas (CAVI), referido a los municipios que no disponen de este servicio en su término municipal, lo que obliga a desplazamientos y dificulta las intervenciones, y también a las pocas horas y días de atención que tienen alguno de ellos. Así lo manifiesta alguna de las personas entrevistadas:

«...mantener la red CAVI a víctimas de violencia de género» (E.1).

«La violencia de género también es prioridad, tenemos la mesa local de coordinación de la violencia de género cada 3 meses» (E.5).

«...aunque el CAVI está en Caravaca, aquí se hace el primer contacto y se deriva, aunque se sigue trabajando con ellas porque tienen prioridades en el ámbito del empleo, de la realización de cursos, etc.» (E.5).

«También mujeres víctimas de violencia de género...» (E.7).

«...el programa de prevención de la violencia de género» (E.9).

«...la prioridad número uno es la atención a las mujeres víctimas a la violencia de género con uno de los CAVIS que es referencia de la Región de Murcia, con profesionales de diversos ámbitos con atención individual y personalizada» (E.11).

«...GAPS que es un grupo de trabajo de voluntarias que trabajan para que ese servicio que en el CAVI se da de lunes a viernes, se pueda prolongar los fines de semana y días festivos, que ha sido reconocido el trabajo mediante la Comunidad Autónoma en los premios 25N» (E.11).

«...y prevención de violencia de género, reforzar los recursos que hay para que desde el CAVI y desde la Concejalía podamos dar esa prevención» (E.12).

Otra de las principales líneas de actuación sobre las que se trabaja en los municipios es la *corresponsabilidad social* (E.2, E.3, E.5, E.6 y E.9), entendida como la responsabilidad compartida de tareas entre personas, entre mujeres y hombres, y sobre todo asociada a la doble jornada laboral de las mujeres. En este sentido, se pronuncian algunas personas entrevistadas:

«...con la que más se trabaja es con la de conciliación y corresponsabilidad social, con la de coeducación y desarrollo democrático y participación social» (E.2).

«...colaboran con la conciliación, una ayuda para la pareja. No se centran en los cuidados, se centran como algo nuestro, recae siempre en nosotras en gran parte, y eso no se vislumbra, lo tenemos muy asumido, que siempre sea para nosotras» (E.3).

«Con respecto a la conciliación, sí es cierto que pedimos las ayudas de la CARM; aunque es cierto que es un riesgo solicitarlas porque luego tenemos que devolver parte de ellas, es un tema muy complicado con el que estoy muy cabreada, porque es una subvención de 6000 euros, la cual necesita una contratación técnica y que luego hay que devolver dinero, por lo que solo sirve para hacer una noticia. Son subvenciones a toro pasado, nos subvencionan la escuela de navidad que ya ha pasado y no nos dan la subvención porque ahora piden unos requisitos que en diciembre no..., estamos perdiendo el tiempo y creando falsas expectativas en la gente del municipio» (E.5).

«...yo creo que es el camino correcto y creo que debe ser la base para avanzar en igualdad» (E.6).

«...la escuela de verano, conciliación con la subvención de la comunidad autónoma» (E.9).

Este código se relaciona, a su vez, con otros elementos como los planes de conciliación, necesarios para el reparto equitativo de las tareas y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; la coeducación como educación en igualdad, impartida de igual forma a niños y niñas, mujeres y hombres; y los talleres para educar en igualdad, puestos en marcha en los centros educativos de algunos municipios.

«...conciliación y corresponsabilidad, tenemos un plan de conciliación en marcha muy importante porque durante todo el año la apertura de los colegios de 7.30 a 9.00h, y este año se extiende a todos los colegios de molina de segura, y durante el periodo vacacional (semana santa, verano y navidad) tenemos el mismo servicio de conciliación, pero se extiende en horario hasta las 15.00 h. Este servicio lo están utilizando unas 400 familias, es un dato real a fecha de hoy que acaban de solicitar el servicio de verano» (E.2).

«...los talleres en colegios de corresponsabilidad para el próximo año» (E.6).

La *promoción de la mujer* es otra de las prioridades en las actuaciones municipales en materia de igualdad, a la que aluden las personas entrevistadas (E.3, E.5, E.6, E.7, E.9 y E.11). Es entendida como el cambio de la situación en favor de una persona y en la protección de sus derechos. Las personas entrevistadas aluden, sobre todo, a la atención social dirigida de forma específica a mujeres, para aumentar su bienestar y avanzar, buscando el empoderamiento propio y grupal de todas ellas. Algunas citas significativas son las siguientes:

«Los talleres que tienen son para el desarrollo de la mujer, pero no tanto en igualdad, más cultural o físicamente, ya sea de danza, gimnasia, etc. son talleres más asistenciales de personas mayores. Van en la línea de la promoción de la mujer, para que tengan unas herramientas, pero la igualdad no la percibo...» (E.3).

«...atender a las mujeres, últimamente tenemos un repunte de mujeres inmigrantes, tras hacer un curso de español para mujeres inmigrantes que demandaban y se ha establecido una sinergia con la que estamos empezando a trabajar» (E.5).

«...desde el CMI se hace el asesoramiento, acompañamiento y derivación, en todos los aspectos» (E.5).

«...Llevamos unos meses y están viniendo incluso mujeres inmigrantes, que anteriormente no acudían. También mujeres víctimas de violencia de género, que en las conversaciones de empleo se sacan otras cosas, ya que la técnica puede filtrar información y apoyarlas» (E.7).

«...el tema de mujer porque es lo que siempre se ha hecho y donde hay más movimiento de asociaciones y ahí empezamos a fomentar más» (E.7).

«...un curso de defensa personal para las mujeres» (E.9).

«...una mujer en general que tiene un empleo es una mujer independiente, libre y que puede proyectar su personalidad y su futuro» (E.11).

También, está asumiendo gran importancia la *visibilidad feminista* (E.6, E.7 y E.11), haciendo explícito el androcentrismo y la invisibilidad de muchas de las aportaciones de las mujeres a la sociedad. Se busca el reconocimiento a la participación, protagonismo y experiencias de las mujeres, como un elemento clave para el desarrollo y la transformación de la sociedad por una razón de justicia, pero también por su rol activo, creativo y transformador en la cultura, en las economías, en el cuidado y crianza, en la demografía, en el bienestar, en el liderazgo y en las creencias. También, dar visibilidad a su acción colectiva y política está modificando las normas y reglas de una sociedad patriarcal, que está quedando obsoleta ante cada paso adelante que dan las mujeres como colectivo. En este aspecto se han referido algunas de las personas entrevistadas:

«...recuperación de figuras femeninas de Cehegín...» (E.6).

«...poner el centro físico de mujeres e igualdad, y tener una persona referente en igualdad y dar a conocer a la ciudadanía que existe un sitio, con un nombre y que pueden ir allí» (E.7).

«...distintas actuaciones que se hacen en torno al 8 de marzo para poner de relevancia el papel de la mujer en la sociedad lorquina, la sociedad nacional y también a lo largo de la historia» (E.11).

«...la campaña en el mes de octubre de la mujer rural para dar visibilidad a la mujer que vive y desarrolla su labor profesional en el ámbito rural que aquí en Lorca en un ámbito bastante amplio porque la mitad de la población lorquina vive en pedanías y diputaciones» (E.11).

La octava prioridad municipal, es la *salud y calidad de vida* de las mujeres (E.2 E.3 y E.9), sobre todo, en relación con la prevención de las enfermedades que más prevalecen en las ellas y en su desarrollo personal y físico.

«...salud y calidad de vida...» (E.2).

«Los talleres que tienen son para el desarrollo de la mujer, pero no tanto en igualdad, más cultural o físicamente, ya sea de danza, gimnasia son talleres más asistenciales de personas mayores...» (E.3).

«...curso de salud de las mujeres» (E.9).

Otro de los aspectos aludido por las personas entrevistadas (E.1, E.5, E.8 y E.9) sobre los que se está actuando municipalmente es la *legislación en igualdad*, entendida como la prioridad de desarrollar las actuaciones a las que obliga la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y la Ley Regional 7/2007 de igualdad entre mujeres y hombres y protección contra la violencia de género. Según las personas entrevistadas, algunos de los municipios han desarrollado Planes de Igualdad, pero muy pocos de ellos, continúan vigentes y actualizados:

«...aquí en Lorca se llevó a cabo el 1º Plan de Igualdad que fue gestado por la Concejalía de la mujer y la participación del movimiento asociativo, el segundo Plan de Igualdad se gestó de la misma forma e incluso no solamente con las asociaciones de mujeres, sino con todas las entidades y colectivos del término municipal de Lorca con ONG, tejido empresarial, con todo el mundo, se hizo encuestas y mesas de coordinación, estaba todo preparado, se aprobó este segundo plan por unanimidad» (E.1).

«...hemos puesto en marcha el Plan de Igualdad» (E.5).

«...otro de los objetivos que tenemos presentes y que estamos trabajando en ello, de hecho, hace poco pedimos una subvención al Fondo Social Europeo para crear un Plan de Igualdad, nosotros lo tenemos creado, pero es de 2009 y tenemos que actualizarlo» (E.8).

«...Y con la Concejala estamos trabajando para conseguir el Plan de Igualdad...» (E.9).

Otra de las prioridades municipales que se contemplan por parte de las personas entrevistadas son las *desigualdades sociales*, referidas a no sólo a atender un tipo de discriminación, sino cualquier situación de riesgo y/o exclusión social que pueda vivir una mujer. Este aspecto es mencionado por una de las personas entrevistadas (E.7):

«...la idea es ampliar al resto de colectivo y de hecho así está establecido el Plan de Igualdad, yo quería que un plan que se veía a futuro quería orientarlo a todas las

personas que sufren desigualdad, y no sólo orientarlo a mujeres y hombres, por ejemplo, en el colectivo LGTBI, principalmente mujeres» (E.7).

«Nuestra idea era que cualquier persona que sufriera cualquier tipo de discriminación supiera de qué centro puede acudir...» (E.7).

Finalmente, se contempla la *cultura y el deporte*, y el *ocio y el entretenimiento* (E.3, E.9 y E.11) como otros de los ámbitos de actuación, en el que se realizan diversas actuaciones en materia de igualdad, tales como talleres, teatro, cine y gimnasia preventiva, entre otras. Respecto de la “salud y calidad de vida” se alude, sobre todo, a todo lo relacionado con la prevención de las enfermedades que más prevalecen en las mujeres. Estas características han sido referidas en varias ocasiones:

«Los talleres que tienen son para el desarrollo de la mujer, pero no tanto en igualdad, más cultural o físicamente, ya sea de danza, gimnasia son talleres más asistenciales de personas mayores» (E.3).

«...En el área de educación, en el área de cultura, ocio y entretenimiento se celebró la conmemoración del 8m, y 25n, y un taller de animación a la lectura desde la perspectiva de género» (E.9).

«...estamos a disposición de diferentes colectivos del municipio ya no solo relacionado con el ámbito de la mujer, que colaboramos estrechamente con la Federación de Organizaciones de Mujeres de Lorca, con nuestras asociaciones propias de mujeres, y otros colectivos del ámbito juvenil del Consejo de la Juventud los cuales colaboramos estrechamente: el Consejo de la Juventud, Cazalla Intercultural, Colectivo de Lorca Feminista» (E.11).

A modo de síntesis, se adjunta la red (Figura 22) que visualiza la relación que existe entre los distintos códigos. Todos los códigos están relacionados entre sí, en las líneas de actuación del área de igualdad. Sin embargo, en la red solamente aparece las densidades más importantes, que son de las que hablan las personas entrevistadas. Se puede observar, que la conciliación y la corresponsabilidad, la coeducación, la visibilidad feminista y la conciencia social están asociadas entre sí.

Esta asociación de códigos, según refieren las personas entrevistadas, puede deberse a que desde el trabajo en sensibilización en temas de género e igualdad se puede fomentar la conciencia social, con la finalidad de aumentar la visibilidad feminista como herramienta para la búsqueda de la igualdad real entre mujeres y hombres. Esta situación puede potenciar la coeducación o educación en igualdad y alcanzar una conciliación de la vida laboral, familiar y personal, igualitaria para mujeres y hombres. Asimismo, buscar la equiparación en las horas dedicadas a las tareas y, un reparto equitativo a través de la corresponsabilidad.

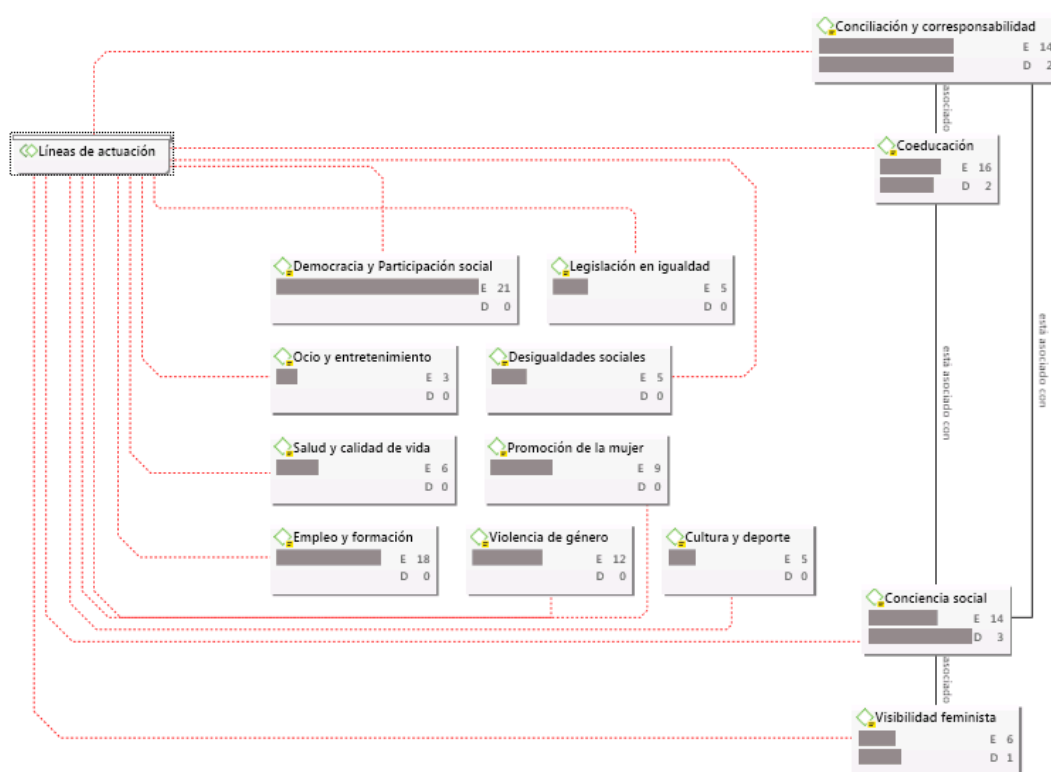


Figura 22: Líneas de actuación en materia de igualdad

Fuente: Elaboración propia.

2.2.2 Principales dificultades en materia de igualdad

Respecto a la segunda pregunta, “en el desarrollo de esas actuaciones ¿cuáles serían desde su punto de vista las principales dificultades con las que se encuentran?”, se han identificado los siguientes siete códigos: falta de conciencia social, falta de recursos económicos, escaso capital humano y técnico, trabas burocráticas, falta de interés político, falta de coordinación y población envejecida, lo cuales aluden a los obstáculos que pueden encontrarse en el desarrollo de las actuaciones municipales en el área de igualdad.

La primera dificultad que expresada en el desarrollo de las actuaciones de igualdad a nivel municipal es la *falta de conciencia social* (E.1, E.3, E.6, E.7, E.9, y E.11). Refleja la escasa sensibilización que tiene la ciudadanía con los temas relacionados con la igualdad. Se considera que es algo que ya está conseguido, o que solamente le pertenece a un 50% de la población, que son las mujeres. Está relacionado con la participación

social, considerando que la unión de las personas es la única herramienta, la única fuerza capaz de cambiar las desigualdades y discriminaciones que se están viviendo, ya que sólo cuando hay unidad se es capaz de producir cambios. Un ejemplo de esto son las numerosas manifestaciones feministas del 8 de marzo de 2018, “Día Internacional de la Mujer”, con una participación multitudinaria. Varias personas entrevistadas verbalizan estas situaciones:

«La poca sensibilización que hay de la ciudadanía, la poca concienciación...» (E.1).

«...Lo que percibimos es una cosa que está ya asumida, bueno asumida no, que está conseguida el tema de que la igualdad existe y nos lo han hecho creer así, con muchos patrones conductuales totalmente contrarios a la realidad» (E.1).

«Esa es la principal dificultad con la que nos encontramos sobre todo con sectores totalmente masculinizados como es el sector empresarial, e incluso también en el sector donde están trabajando mujeres que ganan buenos sueldos y creen que la brecha salarial no existe, y eso no es así» (E.1).

«...nos tachan algunas de feministas retrogradadas o feminazis, que es muy duro de oírlo» (E.1).

«La gente no nos responda como nosotras queremos...» (E.3).

«...al final la gente no tiene muy metido el tema social» (E.6).

«La propia conciencia social que también tiene que ver con la población envejecida, al final siempre nos encontramos sobre las mismas bases y estructuras» (E.6).

«...he encontrado también con muchos prejuicios, ya que la igualdad es algo que damos por hecho que existe, pero no es verdad, pero es todo lo contrario» (E.7).

«Al final te vas informando y formando, y tenemos incluso ciertos prejuicios que si no tenemos formación no la percibimos» (E.7).

«El conocimiento y el analizar las cosas es cuando te das cuenta realmente de que existe y que nos queda tanto por avanzar, como la brecha salarial, tengo claro que no existe conciliación en la vida personal y familiar, tengo claro que existe el sacrificio y el esfuerzo de las mujeres, eso es lo que existe» (E.7).

«También la barrera profesional cuando eres madre, y la presión cultural sobre los roles y prejuicios establecidos sobre gente totalmente normalizada que cuesta mucho romperlo» (E.7).

«Cuando empiezan a cosificar a las chicas, que no hace ninguna gracia, y siempre te tratan como la concejala “pesada” “feminista” y a veces te agota, cansa, etc.» (E.7)

«Para resumir, es la sociedad» (E.7).

«Yo porque estoy concienciada y sensibilizada, pero no todas las personas son igual...» (E.9).

«Más que dificultad con situaciones complicadas en el ámbito de la protección de la mujer que es víctima de VG, que depende de ella la primera denuncia y que durante el proceso siga las instrucciones de las profesionales del CAVI, y yo no hablaría de dificultad, sino de situaciones complicadas...» (E.11).

La siguiente dificultad es la *falta de recursos económicos*, que es uno de los principales inconvenientes que tienen los municipios en el momento de llevar a cabo sus actuaciones en materia de igualdad. Refleja un área que depende casi en su totalidad de subvenciones económicas externas, que pueden o no concederse, y que suelen ser de cuantías muy escasas. Sobre todo, las principales (las ayudas municipales destinadas al área de igualdad) están dirigidas a los talleres de promoción de la autonomía de las mujeres y el crecimiento personal, pero no al desarrollo de herramientas que ayuden a la consecución de la igualdad formal y, sobre todo, real en los municipios, mediante acciones tales como: implantación de un Plan de Igualdad, convocatoria de subvenciones para el emprendimiento femenino, medidas para el fomento de la conciliación de la vida, familiar, laboral y personal y para la ruptura de estereotipos y roles, entre otras. Ciertamente, muchas de las personas entrevistadas (E.1, E.2, E.5, E.6, E.7, E.8, E.9, E.10 y E.11) manifiestan la existencia de pocos recursos económicos.

«...se vio en el pacto de género estatal que solamente supondría un 0.02% de los presupuestos nacionales y es muy poco, es miseria» (E.1).

«...la dificultad económica» (E.2).

«...entiendo que el CAVI de Caravaca debería tener más horario o personal, porque atienden 3 días a la semana, no concibo que un martes no cojan el teléfono en toda la mañana, pero ahí sí concibo una ampliación de tiempo incluso un CAVI 24 horas del día» (E.5).

«Más necesidad del CAVI que por ejemplo dentro de la Concejalía...» (E.5).

«Referente al tema económico siempre tenemos limitación» (E.6).

«Nosotras desde aquí recibimos 1.000€ anuales y bueno, pues por pedir. Hay asociaciones más grandes que reciben otro dinero, pero son de otro carácter. Con 1000 € se pueden hacer pocas cosas, pero bueno nosotras siempre ponemos dinero, al final sí es una limitación» (E.6).

«...dificultad el tema económico» (E.7).

«Tenía muchísimas ideas y de ahí hemos hecho un Plan de Igualdad tan ambicioso, con ganas de hacer muchas cosas, pero al final el dinero es fundamental porque para hacer un simple curso de español ya se necesitan 600€, entonces, aunque nosotros hemos duplicado la partida que existía cuando entramos al gobierno, pero sigue siendo una de las limitaciones la partida económica, entonces bueno...» (E.7).

«Se han hecho muchas cosas sin dinero, tirando de imaginación, de amigos/as, que lo hacen por vocación y no cobran nada porque ellos lo están haciendo porque está motivado, pero es muy difícil encontrar gente así y además a mí me sabe mal y algo tienen que facturar porque tanta ayuda sin recibir nada a cambio, entonces la limitación económica» (E.7).

«...entonces la dificultad con la que nos encontramos pues económica, técnica y de recursos humanos» (E.8).

«...el tema económico supongo que influirá» (E.9).

«La principal dificultad es el tema económico» (E.10).

«El dinero porque si no hay recursos económicos cuesta mucho hacer las cosas y hay que tirar mucho de la imaginación del apoyo de las socias, que se hace lo que se puede» (E.10).

«El pequeño filtro de la economía...» (E.11).

«Yo considero que la Concejalía de Igualdad tiene fondos suficientes para desarrollar las políticas actuales, pero me gustaría que dispusiera de más financiación para que las campañas del 8 de marzo dispusieran de más actividades, la campaña de mujer rural tuviera más actividades y no sólo ceñirnos a una convivencia y la del 25N también» (E.11).

La tercera dificultad, con la que se encuentran los municipios en el desarrollo de las acciones de igualdad, es el *escaso capital humano y técnico*, entendido como la/el profesional que desarrolla cualquier actividad dentro del área de igualdad. Es visto como un factor no solo de cantidad (número de personas especialistas), sino también de calidad, teniendo en cuenta el grado de formación, la productividad y otros factores involucrados en estos procesos. En este caso, la dificultad es trasladada al escaso número de personas técnicas y/o especialistas que componen los equipos de trabajo de las áreas de igualdad. También, la falta de capital humano y técnico aparece como una demanda por parte de las personas entrevistadas (E.2, E.5, E.8, E.9, E.10 y E.12):

«Capital humano» (E.2).

«Falta de recursos» (E.5).

«Más necesidad del CAVI que por ejemplo dentro de la Concejalía» (E.5).

«...nosotros aquí en este ayuntamiento no tenemos un agente de igualdad, entonces eso dificulta mucho a la hora de desarrollar, porque tu teniendo un técnico es el que programa, realiza las actividades, se pone en contacto con el personal, las asociaciones, etc.» (E.8).

«Nosotros no tenemos agente de igualdad, por eso fue por lo que una vez que se creó el primer Plan de Igualdad se acabó el presupuesto y se terminó el Plan de Igualdad, por el tema de recursos humanos sobre todo» (E.8).

«En los ayuntamientos es muy difícil contratar a no ser que te den una subvención o un programa específico y demás, ahora queremos retomar este tema y para este año puede ser una realidad ese plan» (E.8).

«Entonces la dificultad con la que nos encontramos pues económica, técnica y de recursos humanos» (E.8).

«Las principales dificultades es que no hay técnico» (E.9).

«Además de no tener a una persona de referencia en igualdad en el ayuntamiento, experta en estos temas» (E.10).

«Somos muy poco personal para atender tanto a las mujeres víctimas de violencia de género, como para la prevención en violencia de género o en igualdad» (E.12).

«Entonces creo que habría que reforzar el personal que somos en el personal del CAVI y la Concejalía de igualdad, y realmente de todo» (E.12).

Las *trabas burocráticas*, es la cuarta dificultad municipal respecto al área de igualdad. Es entendida como aquellas exigencias, requisitos, prohibiciones y/o dificultades que imponen las Administraciones Públicas y que impiden u obstaculizan el acceso, o permanencia, a los recursos. Así lo indican varias de las personas entrevistadas (E.1 y E.5):

«Lo burocrático que hay que estar pidiendo permiso hasta para ir al W.C....» (E.1).

«...sí sería las trabas burocráticas, la burocracia hay que aguantarla» (E.1).

«Con respecto a la conciliación sí es cierto que pedimos las ayudas de la CARM; aunque es cierto que es un riesgo solicitarlas porque luego tenemos que devolver parte de ellas, es un tema muy complicado con el que estoy muy cabreada, porque es una subvención de 6000 euros, la cual necesita una contratación técnica y que luego hay que devolver dinero, por lo que solo sirve para hacer una noticia» (E.5).

«...son subvenciones a toro pasado, nos subvencionan la escuela de navidad que ya ha pasado y no nos dan la subvención porque ahora piden unos requisitos que en diciembre no, estamos perdiendo el tiempo y creando falsas expectativas en la gente del municipio» (E.5).

La *falta de interés político* es la quinta de las dificultades en el desarrollo de las actuaciones de igualdad municipales. Se refiere a la atención que puedan prestar las diferentes personas ejecutoras de las políticas de igualdad en estas áreas. Según las personas entrevistadas (E.1 y E.10), dependiendo de la figura que esté al frente de la Concejalía de Igualdad y de su sensibilización y concienciación, se desarrollan actuaciones de un tipo u otro.

«También depende del político de turno que nos toque, hay quién está más sensibilizado y quien no está sensibilizado» (E.1).

«...si se tuviera la Concejalía de igualdad como una prioridad podría crecer mucho más y hacer muchas cosas» (E.10)

«Además de no tener a una persona de referencia en igualdad en el ayuntamiento, experta en estos temas» (E.10).

La sexta de las limitaciones que muestran los municipios es *la falta de coordinación* (E.1 y E.9), siendo visible que el trabajo que se está realizando no se está desarrollando de forma transversal, ni coordinada. Se considera que, para que sea efectivo un Plan de Igualdad, es necesario mucho trabajo, no sólo del área de igualdad, sino de todas las áreas municipales, y que se trabaje sobre la misma línea para orientar el trabajo a un mismo fin y conseguir mayores resultados.

«...al final ninguna actividad está coordinada, hacemos 6 o 7 actos a la misma vez, en el mismo día, a la misma hora» (E.1).

«Ese técnico serviría para ser el punto de unión de las diferentes concejalías porque creo que vamos cada uno por un lado» (E.9).

«Tenemos que organizarnos, y coordinarnos para no duplicar actividades y acciones» (E.9).

En último lugar, la *población envejecida* afecta al desarrollo de las políticas de igualdad. Las entrevistadas (E.3, E.6 y E.12) aluden a esta cuestión en el sentido de que es una, dificultad concienciar a personas de determinada edad que se han desarrollado con un tipo de ideas y pensamientos basados en el machismo y el patriarcado. Se señala que a cierta edad es más difícil romper con estigmas, roles y estereotipos de género. Como confirman las siguientes citas de algunas de las personas entrevistadas:

«...es un pueblo con una población envejecida que te lleva a que las participantes o las socias de las asociaciones sean principalmente mujeres mayores, no menos formadas o preparadas, pero sí muchas disponen de menos tiempo por las responsabilidades familiares y demás» (E.6).

«La propia conciencia social que también tiene que ver con la población envejecida» (E.3).

«Al final siempre nos encontramos sobre las mismas bases y estructuras» (E.12).

Se recoge a continuación una red semántica (Figura 23) donde se identifican, de manera gráfica, la relación que se establece entre los códigos.

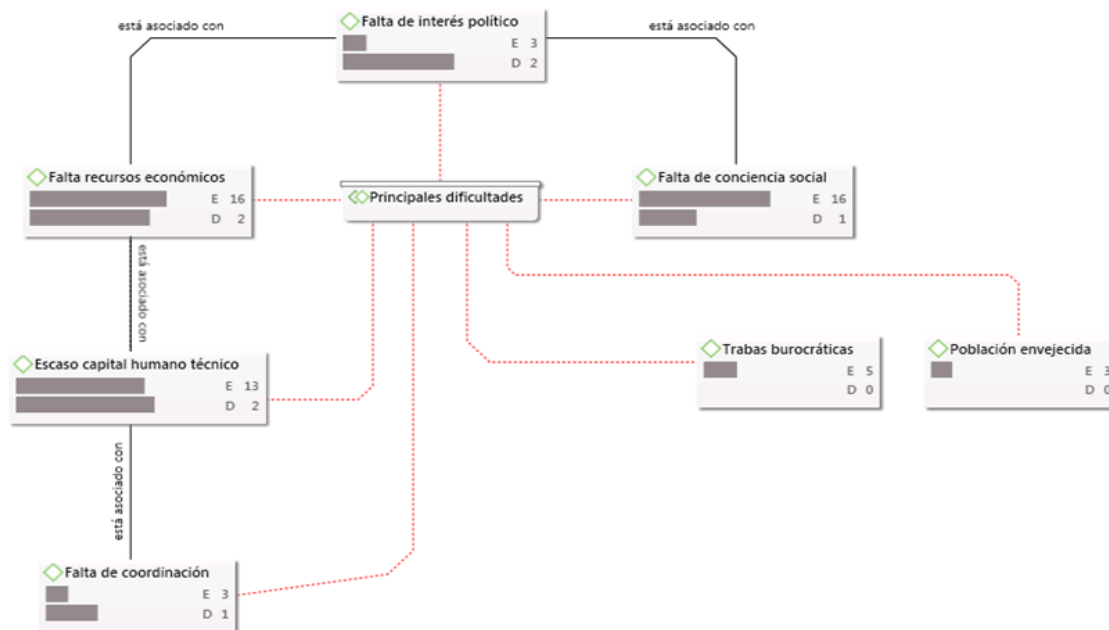


Figura 23: Principales dificultades en el área de igualdad

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, las personas entrevistadas entienden que hay ciertas dificultades que entorpecen el desarrollo de las actuaciones de igualdad municipales. Por una parte, la falta de interés político está asociada a su vez con la falta de recursos económicos y con la falta de conciencia social, pues las actuaciones que se puedan desarrollar dependen de las decisiones de la agenda política y de los medios para poder implementarlos. Por otra parte, la falta de recursos económicos está asociada con el escaso capital humano y la falta de coordinación. Otros aspectos como las trabas burocráticas y la población envejecida son aspectos que dificultan el desarrollo de las actuaciones en igualdad.

2.2.3 Elementos que pueden influir en las actuaciones de igualdad

La tercera pregunta de la entrevista, “le voy a indicar otros elementos que pueden influir en el desarrollo de las actuaciones de igualdad para conocer su opinión acerca de ellos”, nos ha permitido identificar en el discurso de las personas entrevistadas acerca de los seis elementos que, como se revelaron las TGNs realizadas previamente, pueden impedir, dificultar o condicionar el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad:

aspectos políticos institucionales, socio-culturales, económicos, ideológicos, formativos y personales.

a) Aspectos políticos e institucionales

En primer lugar, doce de las personas entrevistadas señalan como influyentes en las actuaciones de igualdad los *aspectos políticos e institucionales* (E.1, E.2, E.3, E.4, E.5, E.6, E.7, E.8, E.9 y E.10) frente a dos personas que considera que no influyen (E.11 y E.12). Identifican esta falta de vínculo porque las interacciones que ejerce la política se desarrollan en un contexto limitado y éste es el caso del área de igualdad. Todo el sistema formado por agentes, instituciones, organizaciones, compartimentos, creencias, normas, actitudes, ideas, valores, etc., condiciona de forma positiva o negativa el desarrollo de las actuaciones en materia de igualdad en la sociedad. La influencia de este aspecto se relaciona con los siguientes códigos: iniciativa política, incumplimiento normativo, presión de los movimientos sociales y rivalidad política.

Algunos de los comentarios más destacados respecto a la influencia de los aspectos políticos en las actuaciones de igualdad son los siguientes:

«Las justas y obligatorias y porque estamos siempre machacando. Pero no nos hacen caso porque la ley de igualdad no se cumple en ningún sitio, si se cumplieran no tendríamos que estar hablando de todas estas cosas» (E.1).

«Sí influye por esa transformación de los propios movimientos también reivindicativos, de lucha de los derechos de la mujer» (E.4).

«Pues yo creo que sí afecta, que depende siempre del político de turno el que nos tengan más en cuenta o menos, porque siempre somos la primera parte desde donde hay recortes, quien no se cree realmente la igualdad cree que ya está conseguida y que no es necesario» (E.10).

En concreto, los elementos que han sido destacados en los aspectos políticos son los siguientes:

Iniciativa política, referida a la iniciativa y predisposición de actuar sobre los asuntos políticos. Algunas personas entrevistadas (E.2, E.3, E.5, E.7, E.8, E.9 y E.10) señalan este código de relevante importancia y lo mencionan en su discurso. Algunas de las citas más significativas son las siguientes:

«Sí, evidentemente el político, el concejal/a que dirige cada concejalía incluida la nuestra viene con un proyecto y nosotras dentro del marco legal intentamos poner en marcha que la concejala o el equipo de gobierno propone para seguir. Seguimos esa línea» (E.2).

«Sí, yo creo que sí hay más sensibilidad con el nuevo equipo de gobierno» (E.3).

«En función del político/a que esté al frente de la concejalía es muy diferente. Algunas (y digo algunas porque todas han sido mujeres) han estado completamente ausentes y otras más implicadas. Hay políticas que han pasado desapercibidas y que han aparecido solo para leer el manifiesto el 8 de marzo o el 25 de noviembre, y otras que continuamente llaman “ayuda a esta mujer para entrar en una casa de acogida” “mira en qué podemos ayudarla”, etc., Depende muchísimo de quien esté enfrente de la concejalía es básico, porque si tú no te crees algo no se puede hacer nada, llevábamos años sin hacer nada solamente leer el manifiesto una vez al año. No se hacían ni cursos de formación, ni nada, nada, nada por supuesto claro que es fundamental, por eso cualquier persona que entre a ser concejal/a de igualdad debe tener un mínimo de formación porque osino al final no acabamos haciendo nada, porque ni hacen ni te dejan hacer a ti. Como la persona que lleve la concejalía no esté por la labor...» (E.5).

«Yo pienso que eso va con la persona, hay datos objetivos, sin politizar sí que es cierto que el anterior gobierno, las partidas presupuestarias eran 3.000€ que las hemos tenido que duplicar, había un Plan de Igualdad en un cajón sin utilizar, no había una puesta, de hecho, la técnica no hacía nada de este ámbito. Yo me lo tomé en serio como otra concejalía más para trabajar, al principio fuimos poco a poco, pero somos nosotras las que tenemos que dar contenido en la concejalía. Yo creo que años atrás la concejalía de igualdad era meramente testicular, ni siquiera dentro de las campañas política» (E.7).

«El inconveniente político, que depende del equipo de gobierno se toma más interés o menos, o se tiene como una prioridad o no» (E.8).

Otro aspecto relevante que señalan las personas entrevistadas (E.1 y E.8), es el *incumplimiento normativo*, referido a la no obediencia de la legislación vigente regulatoria, por los diferentes agentes, tales como las figuras políticas y las administraciones públicas. En el discurso se puede destacar:

«Las justas y obligatorias y porque estamos siempre machacando, no nos hacen caso porque la ley de igualdad no se cumple en ningún sitio, si se cumplieran no tendríamos que estar hablando de todas estas cosas» (E.1).

«En este tema la comunidad autónoma la verdad que la igualdad la ha ido como dejando a un lado y el gobierno central también, de hecho se ve en los recortes en políticas de igualdad que hemos sufrido, ¿eso quien lo padece? los ayuntamientos que tenemos que ir a riñón, pues quizá un ayuntamiento grande sí, pero un ayuntamiento pequeño como esté que somos 6000 habitantes... pues entonces tendría que salir de nosotros y es prácticamente imposible con las personas que tenemos pues no es posible, por ejemplo Marisa, va haciendo lo que puede pero no es su función porque ella es la agente de desarrollo loca» (E.8).

La *presión de los movimientos sociales* es otra consideración de las personas entrevistadas (E.4, E.9 y E.10). Un movimiento social surge porque existen tensiones estructurales que generan vulneración de intereses muy concretos, visibles y sentidos. El discurso de las personas entrevistadas muestra el esfuerzo público por trasladar a las autoridades pertinentes las exigencias colectivas en el área de igualdad.

«Sí influye por esa transformación de los propios movimientos también reivindicativos, de lucha de los derechos de la mujer» (E.4).

«Había una asociación que antes trabajaban bastante más, la asociación de mujeres activas, ellas mueven mucho a las mujeres, en cursos de formación, salidas, ellas han movido mucho el día a día» (E.9).

«...depende siempre del político de turno el que nos tengan más en cuenta o menos, porque siempre somos la primera parte desde donde hay recortes, quien no se cree realmente la igualdad cree que ya está conseguida y que no es necesario» (E.10).

En último lugar, la *rivalidad política* como aspecto influyente en las actuaciones de igualdad. Referido a las diferencias visibles entre los diferentes partidos políticos que gobiernan en un municipio, en la relación con las políticas de igualdad. Como ya se ha mencionado en otras ocasiones, la diferencia entre partidos políticos conservadores y progresistas. Así otra persona informante (E.6) ofrece esta visión:

«Claro, por ejemplo, presentas una moción al pleno y siempre te sacan una puntilla, porque es visible esa rivalidad política. Tú puedes hacer algo muy chulo, llamativo y hay mucha gente que como lo ha organizado tal partido, pues no van y limitan» (E.6).

Para concluir, se presenta una red semántica (Figura 24), donde se recogen todos los códigos que se han identificado a nivel político e institucional.

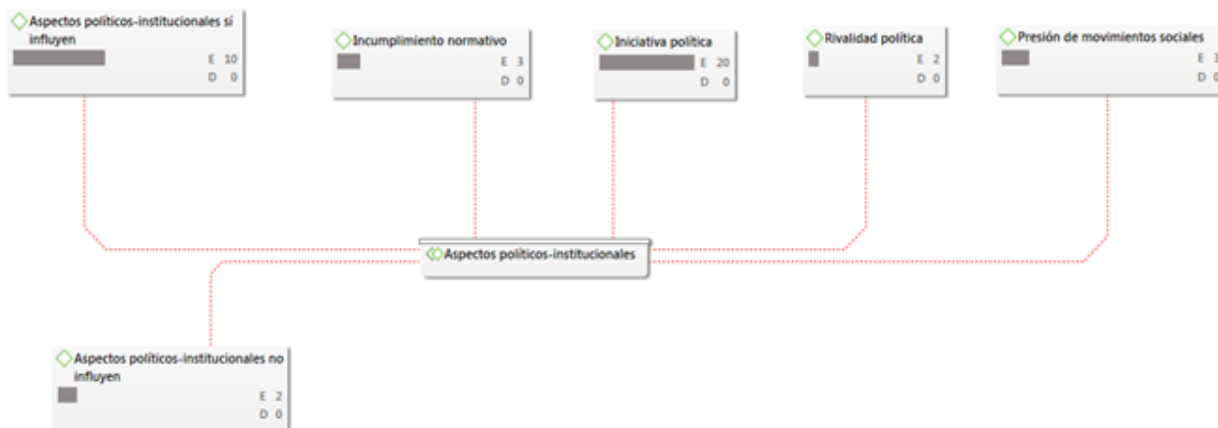


Figura 24: Aspectos políticos e institucionales

Fuente: Elaboración propia.

b) Aspectos socioculturales

Según las doce personas entrevistadas, los *aspectos socioculturales* influyen significativamente en las actuaciones de igualdad. Por este código se entienden las características que se desarrollan en sociedad y a la cultura con la que se identifican las personas. La influencia de este aspecto se relaciona con los siguientes códigos: *perfil de las personas destinatarias*, *creencias culturales* y *participación social*.

«Intentamos que las políticas sean totalmente transversales y claro que influye porque me parece casi imposible de disociar hay aspectos que me parece que van casi de la mano» (E.4).

En primer lugar, *el perfil de las personas destinatarias*, por el que se entiende las diferentes características de las personas a las que llegan estas actuaciones y sobre las que se diseñan las políticas. Este aspecto ha sido nombrado en todas las entrevistas, con citas como las siguientes:

«La situación socioeconómica de las mujeres evidentemente es distinta de la de los hombres, por lo tanto, a la hora de diseñar las políticas debemos tener en cuenta esas situaciones diferenciadas, a la hora de establecer políticas de empleo, de transporte incluso de urbanismo» (E.4).

«Muchas mujeres acuden a la formación porque no pueden pagarse una formación, porque están en situaciones complicadas. Las mujeres que sufren VG es la que más problemas económicos plantean porque dependen mucho de los hombres» (E.5).

«...población envejecida, y falta de sensibilización de igualdad en los jóvenes en los institutos» (E.6).

«El tema de la igualdad va con una mentalidad más progresista y tiene una población importante de personas mayores que afecta» (E.7).

«Influye porque nos cuesta mucho llegar a ciertos sectores de la población» (E.8).

«Muchas dificultades con los niños sobre todos del instituto porque cuando vas a desarrollar un programa de coeducación de violencia de género o micromachismos pues cuesta mucho trabajo, o lo haces en horas lectivas como una obligación, porque si hacemos una actividad fuera del horario lectivo nos encontramos con dos o tres críos, así que sobre todo al sector juvenil que es donde más hay que trabajar, es al que más nos cuenta llegar» (E.8).

Asimismo, la *participación social*, que refleja la escasa sensibilización que tiene la ciudadanía con los temas relacionados con la igualdad. El análisis del discurso refleja que es un tema que parece que solo afecta al 50% de la población, que son las mujeres. La participación del movimiento asociativo, como la unión de personas es la única herramienta y fuerza que consideran capaz de cambiar las desigualdades y

discriminaciones que se están viviendo. Un ejemplo de esto son las manifestaciones multitudinarias feministas del 8 de marzo de 2018, “Día Internacional de la Mujer”. Así lo indican algunas de las personas entrevistadas (E.1, E.2, E.3, E.8, E.9, E.10, E.11 y E.12):

«Cuanto más te conocen más poder de convocatoria tiene y más cerca de los colectivos y del tejido asociativo te encuentras. No solo nos movemos en temas de igualdad, hacemos presentaciones de libros, colaboramos en fiestas de Halloween, colaboramos en San Clemente, en Feramur, estamos participando en todas las actividades que se promueven desde otros colectivos del tejido asociativo de aquí de Lorca. Participamos en marchas contra el cáncer, las mujeres participan en las mesas petitorias, mujeres, mujeres, no digo hombres, sólo las mujeres. El movimiento de las mujeres hace muchas cosas por la ciudad» (E.1).

«...todos los años pasamos encuestas a las asociaciones que reciben los talleres, a los colegios, de los usuarios/as de los servicios de conciliación, para saber qué es lo que demandan y nosotras poner en marcha las actividades coordinados con el equipo político y viendo cual es la demanda real de la población. Es una demanda participativa» (E.2).

«Yo creo que sí influyen, que a pesar de que tenemos una población más envejecida, pero se participa y se colabora en lo que se puede» (E.10).

«La sociedad creo que tendríamos que involucrarnos más, y los hombres creo que deberíamos dar un paso y decir basta, basta (repite) ninguna mujer tiene que morir más a manos de su pareja o de su expareja o cualquier hombre» (E.11).

También, las *creencias culturales* tienen un peso importante en el discurso de las personas entrevistadas. Referidas a la identidad de agrupación de las personas que comparten ideales similares. Los entrevistados (E.1, E.3, E.6, E.7, E.8, E.11 y E.12) explican la relación de las creencias culturales en las actuaciones de igualdad, desde la perspectiva de los aprendizajes personales para actuar en la vida y el refuerzo en sus creencias. Algunas de las citas más destacas son las siguientes:

«Nos tachan algunas de feministas retrógradas o feminazis, que es muy duro de oírlo. Intentamos poner nuestro granito de arena para que las personas lo vean de la perspectiva correcta con las gafas moradas» (E.1).

“...nos hemos dado cuenta de que la mayoría de los invitados suelen ser hombres, que mucha oferta cultural pero también caemos en lo mismo (2 mujeres y 7 hombres) no hay un equilibrio todavía, pero bueno estamos en el camino de avanzar» (E.3).

«La gente piensa “me voy a meter yo en una organización feminista..., con lo que eso conlleva”. Estamos educadas en el patriarcado y las reuniones se terminan a las 13:00h porque hay que hacer la comida, o los actos hay que ponerlos a determinada hora para que asista la gente» (E.6).

«Aquí hay muchas personas inmigrantes y marroquíes, que suelen ser culturas de por sí machistas, y hay que dejarle a su ritmo para que quieran participar, pero sí ha sido clave hacer el curso de español que han tenido enganche y siguen viniendo» (E.7).

«Al final la mujer es la que tira del carro en la sociedad, porque los hombres mantienen su estatus, la mujer es la que está siendo víctima de una brecha salarial, de una brecha a puestos directivos teniendo las mismas capacidades o más que un hombre, y se debe proteger más la figura de la mujer en todos los ámbitos» (E.11).

«En Lorca tenemos una sociedad multicultural, pero realmente no se llega a todas esas personas» (E.12).

Todos estos elementos interrelacionados se pueden mostrar como una red ordenada (Figura 25), que sienta las bases en la influencia de los aspectos socioculturales en las

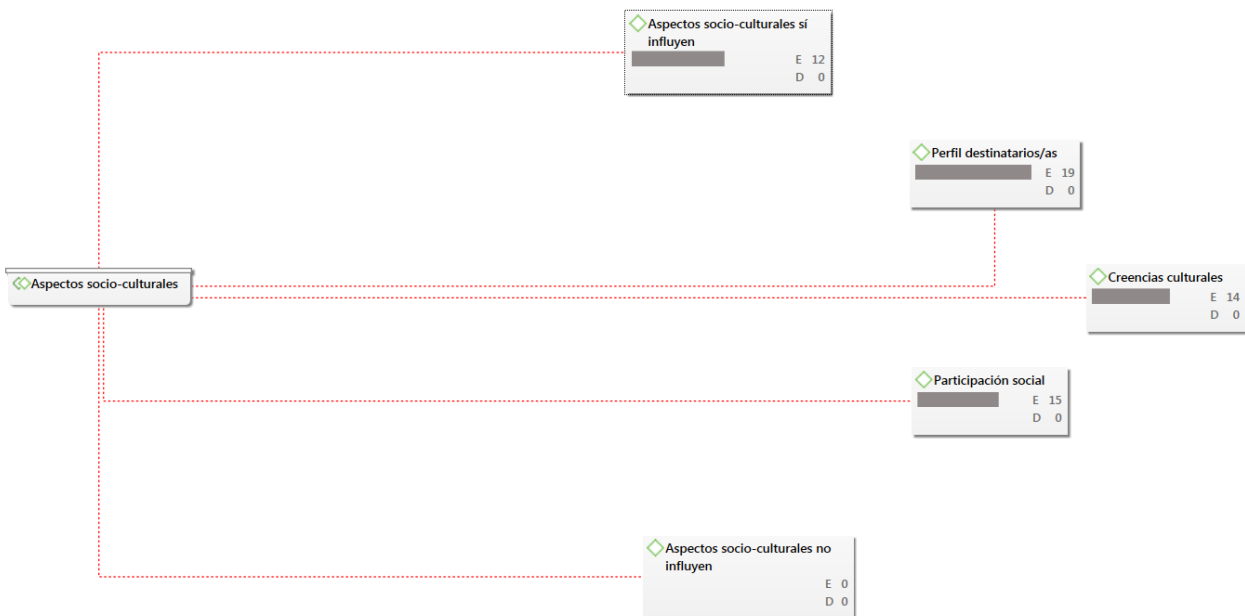


Figura 25: Aspectos socioculturales

Fuente: Elaboración propia.

c) Aspectos económicos

La categoría *aspectos económicos*, alude a todo lo relacionado con la capacidad presupuestaria destinada a las actuaciones de igualdad. Las personas entrevistadas consideran que las partidas económicas que se asignan al área de igualdad no son suficientes. Consideran que los aspectos económicos sí influyen, y de forma muy

representativa, en las actuaciones de igualdad. La influencia de este aspecto se relaciona con los siguientes códigos: presupuesto económico moderado, presupuestos con perspectiva de género, conciencia dentro del gobierno y problemas económicos de las personas destinatarias. Esta es una cuestión que han mencionado todas las personas entrevistadas, y algunas citas significativas son las siguientes:

«Las políticas son muy recatadas, estamos con el mismo presupuesto yo que sé, ya por lo menos... Bueno mínimo, nos lo bajaron en el año 2011 bueno lo reajustaron, ellos lo llaman así. Ahora tenemos una figura en la que recaen dos puestos muy importantes, la concejalía de igualdad y la concejalía de economía. Y por supuesto tener esa vinculación es muy importante, importantísimo» (E.1).

«Los aspectos económicos sí influyen en las políticas de igualdad pero son elementos que hay que tener siempre en cuenta para diseñar las políticas de igualdad, porque la situación socioeconómica de las mujeres evidentemente es distinta de la de los hombres, por lo tanto a la hora de diseñar las políticas tenemos que tener en cuenta esas situaciones diferenciadas, a la hora de establecer políticas de empleo, de transporte, incluso de urbanismo, por eso las políticas no tienen que estar circunscritas a un departamento, sino que tienen que ser transversales. De hecho, sería importante que el área de igualdad dependa siempre de la alcaldía o del órgano superior, para poderla vincular con todas las vertientes» (E.4).

«Este es el que más influye porque sin dinero no podemos avanzar, hay que presupuestar las cosas para que les den importancia» (E.10).

En concreto, los elementos que han sido considerados influyentes en los aspectos económicos son los siguientes:

Presupuesto económico moderado: Todas las personas entrevistadas señalan este aspecto como uno de los más influyentes en los aspectos económicos de las políticas de igualdad. Señalan que las partidas presupuestarias son muy escasas en comparación con otras áreas de trabajo y que, además, en los últimos años se ha estado realizando un reajuste económico, por lo que aún han disminuido más.

«La concienciación, las campañas, los presupuestos que hay para las campañas son miserables» (E.1).

«Realmente tenemos poco presupuesto, nosotras tenemos 500 euros anuales, que pagamos eso y más al director de teatro. Sí hemos traído una psicóloga y nos ha costado 470€, la hemos pagado nosotras. Nuestra subvención ha bajado, antes era de 800€ y han reajustado el presupuesto. Tiramos mucho de la voluntad de las socias y de las personas que quieren colaborar» (E.3).

«Ahora mismo hay una técnica compartida, que, si hubiera más recursos, más ayudas, se podrían abarcar más temas. Siempre el dinero es la base» (E.6).

«No hay partidas, no hay subvención y sí que influye. Se trabaja y se hace lo que se puede, pero habría que darle forma y sería necesario el dinero para darle forma a eso» (E.9).

«Más recursos para el CAVI y si paralelamente podemos ir dotando de presupuesto a las demás asociaciones y campañas mejor, pero como prioridad el CAVI» (E.11).

Ausencia de presupuestos con perspectiva de género: Todas las personas entrevistadas indican la importancia que tiene la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en y desde la administración pública, como clave para avanzar en la igualdad de género. Desde el punto de vista presupuestario, arguyen que constituye una oportunidad para avanzar hacia un presupuesto orientado a resultados, aplicando la transversalidad de género en los procesos presupuestarios. Este elemento se considera necesario, ya que la brecha salarial es constante y las mujeres siguen ganando alrededor de un 20% menos que los hombres por el mismo número de horas trabajadas. Igualmente, siguen copando los puestos más bajos de la pirámide laboral. Tal y como indican las personas entrevistadas:

«Pero nosotras queremos conseguir una cosa que no sabemos cuándo lo vamos a hacer, y es que los presupuestos se hagan con perspectiva de género. Para eso tiene que haber voluntad política y no sé hasta qué punto lo van a hacer. Nuestro concejal se está haciendo consciente de que se tiene que tratar el tema de igualdad de forma transversal y que se tiene que ir dando a las demás concejalías para que vayan haciendo programas de igualdad y se implanten de forma transversal en todo el ayuntamiento. Considero importantísimo tratar los presupuestos con perspectiva de género» (E.1).

Conciencia dentro del gobierno: Alguna de las personas entrevistadas (E.1) señala que no existe sensibilización y formación en las personas que forman los partidos políticos. Este hecho genera que no tengan como prioridad política el área de igualdad, y no le concedan el peso que necesita en la agenda política, ni en el diseño y desarrollo de sus políticas.

«Que la persona que reparte los dineros sea la misma que el concejal/a de igualdad, es importante, porque nuestro concejal se está haciendo consciente de que se tiene que tratar el tema de igualdad de forma transversal y que se tiene que ir dando a las demás concejalías para que vayan haciendo programas de igualdad y se implanten de forma transversal en todo el ayuntamiento» (E.1).

Problemas económicos de las personas destinatarias: Algunas de las personas entrevistadas (E.5 y E.7) refieren a que a ciertos grupos poblacionales les afecta de forma diferente la carencia de recursos económicos, como por ejemplo a las mujeres; con citas como las siguientes:

«Las mujeres que sufre VG es la que más problemas económicos plantean porque dependen mucho de los hombres» (E.5).

«Muchas mujeres acuden a la formación porque no pueden pagarse una formación, porque están en situaciones complicadas» (E.7).

En el ejercicio de ordenación conceptual de estos elementos, se puede afirmar que el análisis muestra cómo los aspectos económicos tienen un efecto importante en las actuaciones de igualdad. Se adjunta la red (Figura 26) que visualiza la relación que existe entre los distintos códigos. Como se puede observar, los aspectos económicos son una propiedad que se relaciona con un presupuesto económico moderado, ausencia de presupuestos con perspectiva de género y conciencia dentro del gobierno.

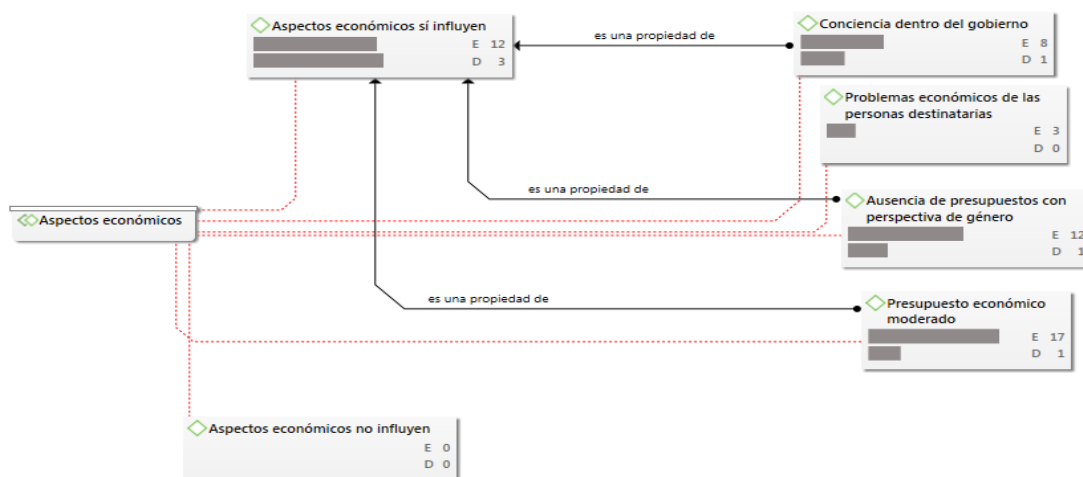


Figura 26: Aspectos económicos

Fuente: Elaboración propia.

d) Aspectos ideológicos

Los *aspectos ideológicos* hacen referencia al conjunto normativo de emociones, ideas y creencias colectivas que son compatibles entre sí y están especialmente referidas a la conducta social humana. Diez de las personas entrevistadas (E.1, E.2, E.3, E.4, E.5, E.6, E.7, E.10, E.11 y E.12) consideran que este tipo de aspectos influyen en las actuaciones de igualdad, en distintos sentidos. La influencia de este aspecto se relaciona con los

siguientes códigos: ideología de partido, país de procedencia y hombres en cargos de responsabilidad.

«Los aspectos ideológicos influyen en las decisiones políticas y por supuesto para diseñar políticas de igualdad y las políticas sociales» (E.4).

El primer aspecto que las personas entrevistadas consideran que influye en relación con esta categoría es la *ideología de partido*. Este código se refiere a que, dependiendo del enfoque ideológico del partido, se plantean unas actuaciones en materia de igualdad u otras. Las ideologías más conversadoras plantean actuaciones más tradicionales, mientras que un gobierno más progresista diseñará actuaciones o iniciativas de carácter más reformista o renovador. Destacan los entrevistados (E.1, E.3, E.4, E.5, E.6, E.10, E.11 y E.12) que el tema de la igualdad y el papel de la mujer está condicionado por la disciplina de partido:

«El tema de mujer no está muy bien asumido en ningún partido político. Está claro que si tenemos una ideología tradicional nos vamos a guiar por políticas más conversadoras, si es un gobierno más progresista será más progresistas. El tema de la mujer está condicionado porque la disciplina de partido es la que manda. No tenemos ninguna candidata a la presidencia de la CARM, ni al Estado español, ni siquiera para la alcaldía el año que viene. Siempre las cabezas de lista son hombres, por lo que hay una influencia notable y hay cosas con las que no perciben y no son capaces de aceptar» (E.1).

«Ahora los políticos de este ayuntamiento aparecen en las concentraciones cuando antes con el otro partido pasaban olímpicamente» (E.3).

«No es lo mismo tener una concepción de las políticas sociales asistencialistas que en clave de derechos, no es lo mismo entender la igualdad en clave de derecho y justicia social que como un elemento más que hay que tener, es que influye mucho la conciencia de género para hacer políticas de género» (E.4).

«Tú puedes hacer algo muy chulo, llamativo y hay mucha gente que como lo ha organizado tal partido, pues no van y limitan» (E.6).

«Las personas están por encima de todo, y la mujer tiene que estar por encima de todo, hay que darle normalidad en todas estas cuestiones» (E.11).

La *religión*, es otro aspecto que cinco de las personas entrevistadas (E.2, E.5, E.6, E.7 y E.8) consideran que influye. Se entiende por ella el conjunto de creencias basadas en cuestiones de tipo moral, existencial o espiritual y las prácticas que se derivan de ellas, ligadas a los cuerpos sociales que se ocupan de la sistematización de estas prácticas: catolicismo, islamismo y judaísmo, entre otras. Algunas de las personas entrevistadas afirman:

«Solo los aspectos religiosos dependiendo de qué religiones sean» (E.5).

«Aquí se hizo una gala el 8 de marzo y nosotros nos encontramos cuando íbamos a caritas que nos decían “ante todo decir que es una buena cristiana”» (E.6).

«Tenemos aquí una inmigración importante en cuanto a personas árabes, sobre todo marroquíes y por su cultura o por otros aspectos cuesta muchísimo que se involucren en las actividades, cuesta mucho por su parte y por la nuestra también, porque acogemos, pero justo, como tener educación y decir: hola, buenos días y poco más, arropar al grupo suele costar más» (E.8).

El *país de procedencia* es otro aspecto que las personas entrevistadas (E.7 y E.8) consideran que influyen en los aspectos ideológicos. Consideran que si se trata de un país más conservador, las personas prefieren continuar con una forma de vida más tradicional, y son tenaces al cambio.

«Aquí hay muchas personas inmigrantes y marroquíes, que suelen ser culturas de por sí machistas, y hay que dejarlas a su ritmo para que quieran participar, pero sí ha sido clave hacer el curso de español que ha tenido enganche y siguen viniendo» (E.7).

«Nuestra actuación se realiza a través de los colegios, nos demandaban accesibilidad con el lenguaje y el idioma, por lo que llevamos talleres de alfabetización dirigidos específicamente a mujeres árabes. Poco a poco parece que ya no hay un muro tan grande y lo tenemos como objetivo todos los años» (E.8).

Los *hombres en cargos de responsabilidad* también se consideran (E.1, E.3 y E.4) que influyen en los aspectos ideológicos. Algunas de las citas más destacadas son las siguientes:

«No tenemos ninguna candidata a la presidencia de la CARM, ni al Estado español, ni siquiera para la alcaldía el año que viene. Siempre las cabezas de lista son siempre hombres, por lo que hay una influencia notable y hay cosas con las que no perciben y no son capaces de aceptar» (E.1).

«Tener una mujer de alcaldesa es mucho más cercana, siempre da la palabra, es un encanto» (E.3).

«La mayoría de los jefes de servicio son hombres» (E.4).

La siguiente red (Figura 27) visualiza los distintos aspectos ideológicos que influyen en el desarrollo de las políticas de igualdad en la Región de Murcia, según las personas entrevistadas.

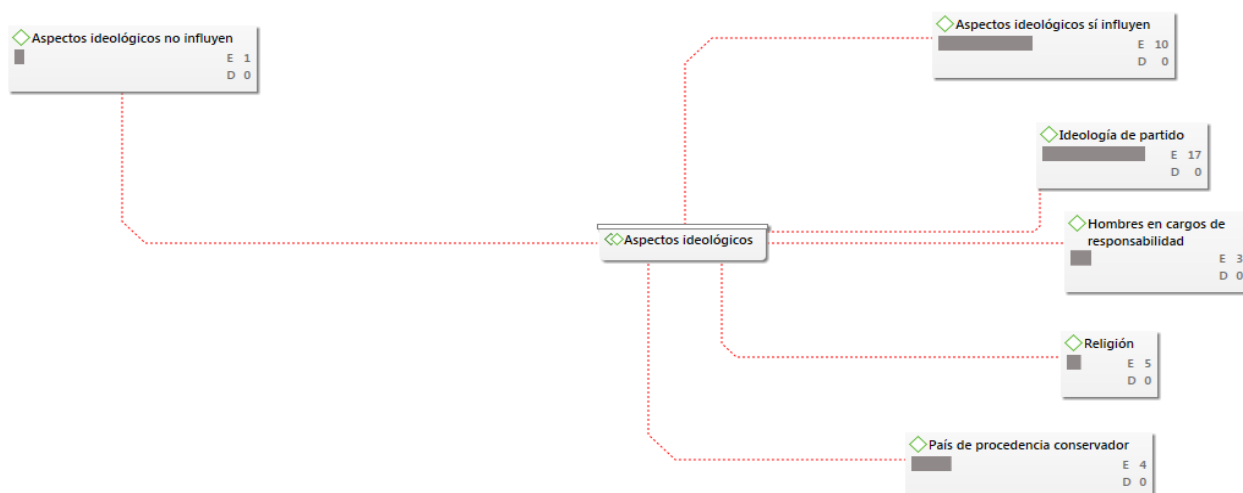


Figura 27: Aspectos ideológicos

Fuente: Elaboración propia.

e) Aspectos técnicos y formativos

Los *aspectos técnicos y formativos* son entendidos como elementos de mejora del empleo, tanto a nivel de formación, como de los recursos de los que dispone el área de igualdad para la implementación correcta de sus políticas. En el discurso, todas las personas entrevistadas han considerado que los aspectos técnicos y formativos sí que tienen influencia en las actuaciones de igualdad. Este aspecto se relaciona con los siguientes códigos: formación específica, falta de personal preparado y contacto y compromiso con la realidad.

«La igualdad no solamente tenemos que darla como nos ha venido dada sino a toda la ciudadanía, a las asociaciones ciudadanas, a los niños/as, a los hombres, al propio ayuntamiento que la mayoría de los jefes de servicio son hombres, a la universidad, a todo, etc.» (E.4).

«Pues sí porque yo creo que se necesita más formación tanto a nivel administrativo de la administración local, sobre todo en ese nivel. Y también en los centros educativos a los profesores para tu poder desarrollar y poder transmitir lo que estás hablando» (E.8).

Los aspectos que tienen una mayor influencia son: la formación específica, contacto y compromiso con la realidad y la falta de prevención en la formación.

En primer lugar, la *formación específica*. Se considera imprescindible tener una base de conocimientos específicos y, sobre todo, relacionados con la igualdad de género, trato y

oportunidades. Es necesario tener formación para ser realmente conscientes de las situaciones que se desarrollan, para poder intervenir sobre ellas y también prevenirlas. Varias de las personas entrevistadas (E.2, E.3, E.4, E.5, E.6, E.7, E.8, E.10, E.11 y E.12) lo relatan de la siguiente forma:

«En este ayuntamiento, desde este año, tenemos formación remunerada, y bueno pues es una medida muy acertada porque el incentivo en el sueldo hace que fuera de tus horas laborales tengas mucho más interés en formarte. Siempre ha habido formación porque el funcionariado ha tenido la escuela regional de formación que ha tenido cursos, pues de las direcciones generales que dependemos nos han propuesto cursos de carácter obligatorio cuando nos hemos acogido a programas o subvenciones de la Comunidad Autónoma, y hemos ido a formarnos en ese área o en esa materia» (E.2).

«Nosotras tenemos la suerte de que las socias son personas con formación y nos dan charlas, por ejemplo, una socia abogada nos dio una charla de las pensiones, de la prostitución, también una maestra que ha dado un curso de comprensión lectora, pero todo nuestro» (E.3).

«No se hacían ni cursos de formación, ni nada, nada, por supuesto claro que es fundamental, por eso cualquier persona que entre a ser concejal de igualdad debe tener un mínimo de formación porque si no, al final no acabamos haciendo nada, porque ni hacen ni te dejan hacer a ti» (E.5).

«Sí la formación es esencial, hay que seguir reciclando, formándose, y adaptándose a los problemas actuales, y siempre que podamos dotar de más recursos humanos y técnicos siempre será una visión, no un gasto» (E.11).

«La mayoría de los que trabajamos en este caso en el ayuntamiento no estamos, no estamos formados en materia de igualdad, para nada, entonces creo que también es importante formar a esta gente que estamos trabajando en este aspecto o en otro» (E.12).

La *falta de personal preparado* continúa en la misma línea. Las doce personas entrevistadas consideran muy necesario poder trabajar en el área de igualdad con personas expertas y profesionales en la materia, con conocimiento sobre la realidad social en la que se trabaja y con formación específica en las diversas áreas que engloba esta materia. Los/as agentes de igualdad son las personas especialistas en este ámbito, que conocen la realidad social y trabajan por y para la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo, género, etc, elaborando los Planes de Igualdad, las guías de prevención e impartiendo formación, entre otras actividades. En el discurso, algunas de las personas entrevistadas señalan que esta figura está desapareciendo en la Región de Murcia tras la supresión del Instituto de la Mujer, porque se paralizan las partidas presupuestarias para su contratación.

«La persona que hizo el plan lo echaron, era sociólogo y tenía instinto de agente de igualdad. Es necesaria mucha formación en temas de igualdad, porque hay que mirar

las cosas desde la perspectiva violeta, debe tener esa empatía suficiente para ponerse en el lugar de la otra persona, no solo tramitar expedientes y tener conocimientos específicos de igualdad. Igualdad tendría que ser una asignatura obligatoria, no solamente transversal. No puede ser aleatoria» (E.1).

«Es necesario también contar con la figura que teníamos antes de agente de igualdad, así sí que podíamos hacer cosas y se trabajaba mucho y bien» (E.10).

«Debería haber personas expertas en el ayuntamiento en estos temas porque al final vamos dando palos de ciego, cada uno intenta hacer una cosa con su buena voluntad, pero si no son personas expertas y no están lo suficientemente formadas, pues muchas veces no sirve porque no llegan a conseguir los objetivos esperados, que la gente participe, etc.» (E.10).

Asimismo, el *contacto y el compromiso con la realidad*, influye y es destacado en algunos de los discursos (E.1, E.3 E.4 y E.9). Se refiere a todo el proceso de acercamiento a la realidad social y a las situaciones que acontecen en el día a día y en la “calle”. También, se refiere a la responsabilidad que el personal técnico dependiente de un área o departamento de igualdad tiene de conocer el territorio, de tener un diagnóstico social sobre el ámbito en el que se trabaja y de no estar ajenos a los hechos que se producen. Todo ello, con la finalidad de que se conozcan realmente las situaciones de desigualdad y discriminación y se realice un trabajo auténtico, efectivo y positivo. Algunas de las citas más relevantes en los discursos son las siguientes:

«El trabajo de agentes de igualdad o de trabajadores sociales, psicólogas, yo entiendo que el papel burocrático se come el trabajo que puedas hacer, pero hay que salir más a la calle, a la realidad social» (E.1).

«Nuestra organización somos 30 y nos puedes ver en todas las actividades y reivindicaciones, tendremos nuestras limitaciones, pero es gente muy comprometida» (E.3)

«Tenemos que hacer políticas para los distintos estamentos y clases sociales que existen, no es lo mismo una asociación reivindicativa que una asociación con otro fin, o una asociación de mujeres mayores que una asociación de chicas jóvenes, entonces claro tienes que adaptarte un poco, aunque el objetivo final sea el mismo» (E.4).

«Hace años se hizo un curso cuando se presentó el plan, para que cada departamento trabajase, pero fuimos los de siempre Entonces hace falta ahí mentalizar a los técnicos. Pero debería ser en todo» (E.9).

El análisis del discurso de las personas entrevistadas ha permitido identificar diferentes códigos de la influencia de los aspectos técnicos y formativos en las actuaciones de igualdad, tal y como se puede ver en la Figura 28.

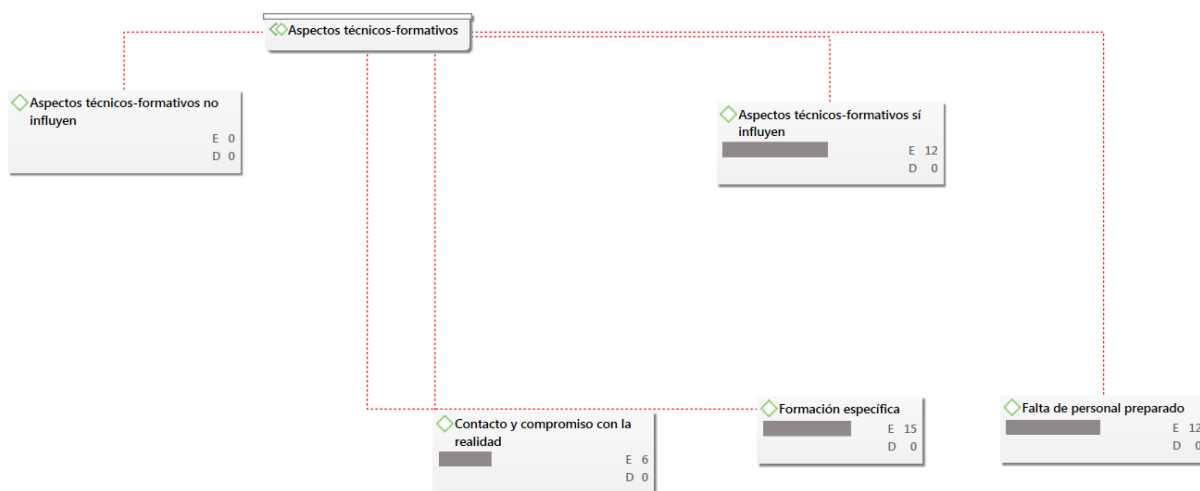


Figura 28: Aspectos técnicos y formativos

Fuente: Elaboración propia.

f) Aspectos personales

Los *aspectos personales* hacen referencia al conjunto de criterios, cualidades, o características de una persona. Cinco de las entrevistadas indican que estos aspectos influyen en las actuaciones de igualdad (E.2, E.3, E.5, E.6 y E.11), frente a seis que indican que no influye (E.1, E.7, E.8, E.9, E.10 y E.12) y una persona que no contesta a esta pregunta (E.4). Los comentarios más relevantes de las personas entrevistadas que consideran que no influyen los aspectos personales, son los siguientes:

«No, creo que no. Para hacer políticas de igualdad no tienes por qué haber sufrido ni maltrato, ni discriminación, no, no, creo que no» (E.1).

«No influye» (E.7)

«No, no yo veo que, aunque es un pueblo pequeño veo gente abierta, moderna... y no...» (E.9).

«Yo creo que eso no influyen» (E.10).

Los aspectos y/o actitudes que se consideran que influyen en los aspectos personales son:

Actitud positiva y compromiso, (E.2, E.3, E.5 y E.6) referida a la persona que cumple con las obligaciones de aquellas cosas que se ha propuesto o asignado, ya sea por sí misma, o por otros factores.

«Sí, la actitud hacia tu trabajo, el valor que le das a tu trabajo es muy importante. Si aquí tenemos un buen ambiente y trabajamos con ilusión de que las cosas que salgan adelante.... Las actuaciones con la ciudadanía repercuten en tu día a día y hace que tengamos que venir tardes, con la conciliación también, por ejemplo, este jueves 28 tenemos reunión con los 400 demandantes del concilia a las 7 de la tarde» (E.2).

«Sí que influye porque tenemos gente comprometida» (E.3).

«Como la persona que lleve la concejalía no esté por la labor...» (E.5).

«La voluntad y la motivación personal» (E.6).

Las *experiencias vividas*, (E.5 y E.11), entendidas como los procesos que ya se conocen o que se han vivido. En este caso, las personas entrevistadas lo relacionan, sobre todo, con las mujeres que han sido o son víctimas de violencia de género, pudiéndose destacar algunas citas como:

«Aquellas mujeres que tienen situaciones especiales como la VG, tienen unos aspectos personales que las definen claramente y que te cuesta mucho trabajo para llegar a ellas porque necesitan 4 o 5 visitas para decirte lo que está sucediendo y explicar realmente su visita. Es muy complicado, influye mucho, porque además se vive en un pueblo donde tienen los problemas, no quieren que en su alrededor se sepa, entonces por ejemplo aspectos personales como la dirección de la usuaria influye mucho» (E.5).

«Puede influir, pero está en cada caso personal, lo que sí animaría a denunciar siempre cualquier atisbo de violencia, que nos den una pequeña oportunidad a las instituciones y a las entidades, y nosotros tenemos que estar a disposición de las víctimas, que no están solas» (E.11).

Tener responsabilidades domésticas (E.6), asociado al rol y al estereotipo de la asignación de las tareas domésticas al sexo femenino. Aunque se avanza en igualdad, y dentro de ésta en el reparto de tareas domésticas equitativo, una gran parte de la población (sobre todo la de mayor edad) continúa reproduciendo estos roles y estereotipos que afectan a su vida en sociedad.

«Estamos educadas en el patriarcado y las reuniones se terminan a las 13:00h porque hay que hacer la comida, o los actos hay que ponerlos a determinada hora para que asista la gente» (E.6).

A continuación, se adjunta la red (Figura 29) que visualiza los códigos desarrollados anteriormente.

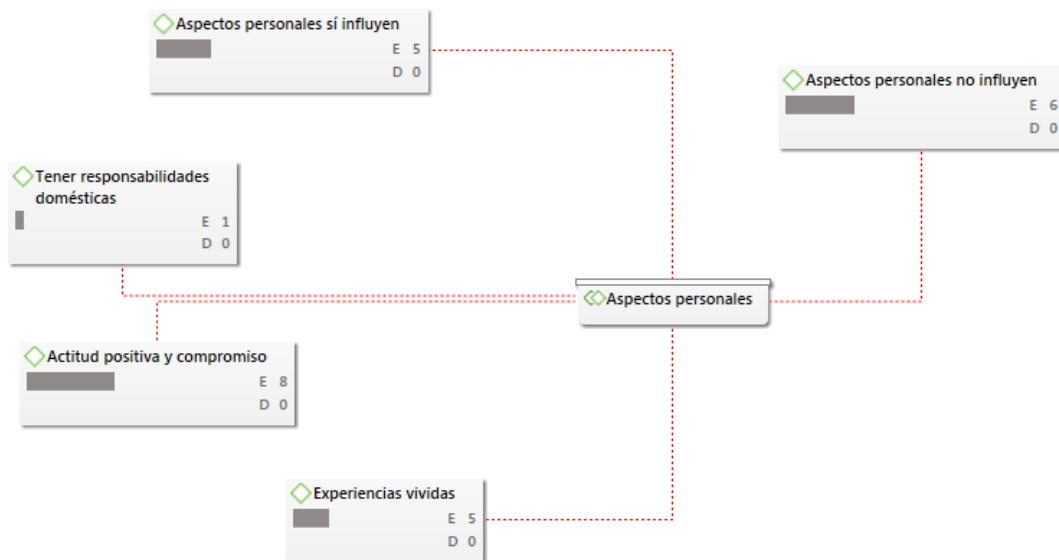


Figura 29: Aspectos personales

Fuente: Elaboración propia.

A modo de resumen, se puede concluir que algunas de las personas entrevistadas entienden que hay elementos que influyen en las actuaciones de igualdad como son los aspectos políticos e institucionales, los socioculturales, los económicos, los ideológicos, y los técnicos y formativos. Por el contrario, los aspectos personales no tienen el mismo nivel de influencia en el área de igualdad.

2.2.4 Mejoras en el área de igualdad

Respecto a la cuarta pregunta, “Después de conocer el trabajo que están realizando, ¿qué elementos considera que faltan para mejorar las actuaciones que realizan en materia de igualdad?, se han identificado nueve códigos que responden a los elementos

municipales de mejora en materia de igualdad: más presupuesto, más personal, voluntad política, más conciencia social, trabajo coordinado, evaluación, marco legislativo, más tiempo disponible para dedicar y, más formación. A continuación, se detalla cada uno de los aspectos a mejorar, según la importancia que le han dado las personas entrevistadas.

En primer lugar, el aspecto que todas las personas entrevistadas en sus discursos consideran que tiene más necesidad de mejorar es el presupuesto que se asigna al área de igualdad, en concreto hablan de que es necesario *más presupuesto*. Se considera que el presupuesto del que actualmente disponen las áreas y concejalía de igualdad es escaso y no se ajusta realmente a las necesidades acaecidas en este ámbito. Algunas de las personas entrevistadas (E.1, E.3, E.5, E.7, E.8, E.9, E.10, E.11 y E.12) hablan en los siguientes términos:

«...más presupuesto» (E.1).

«Con más presupuesto pues podríamos conseguir más cosas» (E.3).

«Se necesita básicamente recursos económicos para dos cosas fundamentales: convencer a los empresarios de que son necesarias medidas que ayuden a la conciliación, y más recursos económicos para hacer formación en prevención, concienciación y sensibilización de igualdad y violencia de género en jóvenes. Y si ya me dices que hay dinero para tener un piso de acogida aquí, pues maravilloso. El problema es la falta de recursos» (E.5).

«...dinero» (E.7).

«Lo que necesitamos, como te hemos dicho, es una financiación que nos ayude a crear una partida presupuestaria destinada al área de igualdad. Terminar de actualizar nuestro Plan de Igualdad y ponerlo en marcha, y para eso necesitamos de recursos económicos y humanos» (E.8).

«En 2009 sí se crearon partidas a nivel nacional, estatal para desarrollar Planes de Igualdad, de hecho, aquí se desarrolló el primer Plan de Igualdad dirigido a la institución a todos los niveles, con actividades, con un agente de igualdad. Termina el Instituto de la Mujer y termina todo. ¿Y esto qué quiere decir? las asociaciones de mujeres activas estaban muy motivadas y hacían todas las actividades, pero al bajar el ritmo de trabajo también se desligan más y no participan tanto, en esas fechas se había conseguido, pero al finalizar el plan se mermó un poco la cosa» (E.8).

«...haría falta que se tuviera más en cuenta en los presupuestos» (E.9).

«Lo más importante sería más presupuesto para que vuelva al ayuntamiento la figura del agente de igualdad, más financiación a las entidades para poder trabajar más y mejor» (E.10).

«Nos falta presupuesto, al final todo acaba en lo mismo. Mayores partidas presupuestarias van a hacer que dotemos de más horas, o de más personal al CAVI

(...). Sería dotar de más recursos a las asociaciones y de más personal a la Concejalía de igualdad» (E.11).

«Más recursos económicos para poder contratar más personal técnico o bueno, o a las profesionales que somos ampliarnos las jornadas laborales, porque el personal que atendemos vamos desbordados y creo que eso es lo que falta» (E.12).

El segundo aspecto que es necesario mejorar y que aparece reflejado en todos los discursos es el de, *más personal*. Este código se entiende como el aumento de personal técnico y profesionales que se dedican laboralmente a este ámbito, como agentes de igualdad y personal especialista técnico. Desde este punto de vista, algunas de las personas entrevistadas (E.1, E.3, E.5, E.6, E.7, E.8, E.9, E.10, E.11 y E.12) expresan:

«...más personal» (E.1).

«Creemos más en que la gente tenga ganas de trabajar y podamos realizar actuaciones que se reflejan en la sociedad» (E.3).

«Que seamos más...» (E.6)

«Dotar de más recursos para más personal» (E.7).

«En los próximos presupuestos liberar alguna técnica para que pueda realizar esta parte» (E.8).

«Haría falta una persona experta, un técnico de referencia» (E.9).

«Lo más importante sería más presupuesto para que vuelva al ayuntamiento la figura del agente de igualdad» (E.10).

«Dotemos de más horas o de más personal al CAVI y entorno a las actividades del 8 de marzo. Sería dotar de más recursos a las asociaciones y de más personal a la Concejalía de igualdad» (E.11).

El tercer aspecto para mejorar es la *voluntad política* (E.1, E.3, E.4, E.7 y E.10), referida al mayor o menor grado de interés que tienen las personas políticas ante determinadas iniciativas del área de igualdad. Es considerado imprescindible por los entrevistados tener el apoyo, el compromiso, la concienciación y la colaboración del personal político, porque de ellos/as depende que estos aspectos entren en la agenda política y puedan trabajarse de forma transversal en todas las áreas, y también de dotar de presupuesto suficiente para poder hacer frente a todas las necesidades.

«Mucha voluntad política, que nos crean ya de una vez» (E.1).

«Creemos más en que la gente tenga ganas de trabajar y podamos realizar actuaciones que se reflejan en la sociedad» (E.3).

«No puede ser posible que vayas por libre o que dependa el político de turno» (E.4).

«Compromiso político, si tu no le das el valor que tú quieres no lo va a tener, se proyecta en implementar más cosas» (E.7).

«Que la igualdad no existe, que seguimos viendo situaciones de desigualdad a diario, solo hace falta poner el telediario, y ver el número de mujeres que son asesinadas por manos de sus parejas, esto es una vergüenza, pero claro, hasta que no nos toca de cerca parece que todo se está haciendo bien y no es así, necesitamos formar parte de verdad» (E.10).

El elemento de mejora *más conciencia social*, indicado en algunos de los discursos (E.3, E.6 y E.10) refiere el efecto de que alguien comprenda y comparta algo, la sensibilización con este factor, el creer que la igualdad entre mujeres y hombres es algo necesario e imprescindible, y no seguir en la creencia de ser algo que ya está conseguido, cuando a diario se pueden contemplar muestras de múltiples y crueles discriminaciones. En resumen, que la sociedad sea consciente y conozca todos los temas relacionados con esta área, para poder entender y comprender mejor todas las situaciones que acontecen y para que sean más participes de la lucha por la igualdad. Algunas citas ejemplifican lo que se acaba de exponer:

«Yo diría educación en los institutos y en los colegios, esa asignatura pendiente que tenemos. Que está visto que por arriba muy bien, pero como no empezemos a sentar las bases en igualdad desde pequeños...» (E.3).

«Visibilizarían en nuestras redes, cartelera. Yo creo que solo una pequeña parte del municipio están sensibilizadas y se sorprenden cuando ven cifras de violencia de género o de atención a menores, cuando la cifra es muy por debajo de la realidad» (E.6).

El quinto elemento que se identifica en el discurso de los entrevistados (E.2, E.4, E.9 y E.10) es el *trabajo coordinado*, entendido como la necesidad de establecer vías de unión y de comunicación, ya que un plan conlleva mucho trabajo desde todas las áreas municipales y es necesario el trabajo de todas/os sobre la misma línea para orientarlo hacia un mismo fin, y conseguir mayores resultados.

«Yo te puedo explicar, de oídas, en qué concejalías se está trabajando, aunque esto debería ser algo transversal, sí que algunas como empleo por tener cerca allí los programas de empleo, aparte de eso, otras concejalías necesitan un refuerzo para incluir la perspectiva de género en sus programaciones y en sus actividades» (E.2).

«...coordinación en todos los niveles, porque no puede ser posible que vayas por libre o que dependa del político de turno. Debe estar mucho más estudiado, mucho más meditado y valorar la experiencia de la persona para ciertos puestos» (E.4).

«...que se trabaje más con la asociación de mujeres, porque la asociación está ahora un poco parada» (E.9).

«...que se nos tenga más en cuenta...» (E.10).

El sexto elemento que las personas entrevistadas (E.2 y E.4) consideran que se debería mejorar en el área de igualdad es la *evaluación*, entendida como una herramienta fundamental para conocer los resultados de las políticas de igualdad y plantear nuevas vías de intervención desde la perspectiva de la mejora continua de dichas políticas. Dos citas, ejemplifican muy bien la necesidad de evaluar:

«Como el Plan de Igualdad está prorrogado desde 2013 una de las actuaciones necesarias sí o sí, es una evaluación, la valoración es tan importante y la concejala ha conseguido una partida presupuestaria para esa evaluación» (E.2).

El séptimo aspecto que ayudaría a mejorar las políticas de igualdad municipales es el *marco legislativo* (E.4 y E.8), entendido como la necesidad de analizar la legislación actual, ver las carencias y los aspectos positivos que tiene, y ajustarla a la realidad social que se esté viviendo. Actualmente, la legislación en igualdad a nivel nacional y regional de Murcia es del año 2007, por lo que once años después de su implantación merece una revisión que permita aplicar políticas más cercanas a la realidad.

«Una revisión de la legislación, sobre todo en materia de género» (E.4).

«Yo creo que faltan políticas generales reales de estado, también el apoyo de las políticas regionales de igualdad» (E.4).

«En 2009, sí se crearon partidas a nivel nacional y estatal para desarrollar Planes de Igualdad; de hecho, aquí se desarrolló el primer Plan de Igualdad dirigido a la institución a todos los niveles, con actividades, con un agente de igualdad. Termina el Instituto de la Mujer y termina todo. ¿Y esto qué quiere decir? las asociaciones de mujeres activas estaban muy motivadas y hacían todas las actividades, pero al bajar el ritmo de trabajo también se desligan más y no participan tanto, en esas fechas se había conseguido, pero al finalizar el plan se mermó un poco la cosa» (E.8).

«Si queremos desarrollar esas políticas primero tener un reglamento o una base que te permita trabajo, y luego alguien que lo lleve a cabo» (E.8).

Otro aspecto que mejorar en las políticas de igualdad, que ocupa el octavo lugar, es *más tiempo disponible para dedicar* (E.7 y E.8). Este código se refiere a la gestión y aprovechamiento del tiempo y las actividades.

«Tiempo, sobre todo, porque al final una concejalía de mujer en la mayoría de los ayuntamientos está de forma testimonial» (E.7).

«En los próximos presupuestos liberar alguna técnica para que pueda realizar esta parte» (E.8).

Finalmente, el último elemento que las personas entrevistadas (E.1 y E.4) consideran que ayudaría a mejorar las políticas de igualdad municipales es *más formación*. Este código se refiere a la escasa formación en igualdad presente en cualquier nivel

educativo y en la ciudadanía en general. Este es un requisito necesario e imprescindible en la sociedad actual. Es necesario empezar a educar en igualdad desde los niveles más bajos, como los centros educativos infantiles y, por supuesto, desde el propio hogar. Hay que sensibilizar y concienciar para poder prevenir en todos los ámbitos. Por otro lado, es muchas veces escasa la formación que tienen las personas técnicas que trabajan en las áreas de igualdad y desconocen, sobre todo, el ámbito en el que tienen que centrarse.

«...más formación» (E.1).

«Necesitamos formarnos para poder imponer políticas de igualdad, hace falta mucha formación todavía» (E.4).

De este modo, como se puede ver en la Figura 31, las personas entrevistadas entienden que hay ciertos aspectos que ayudarían a mejorar las políticas de igualdad que se llevan a cabo a nivel municipal. Estos elementos de mejora mantienen relaciones entre sí. La mayor densidad es la del código que señala la necesidad de *más presupuesto*, que está asociado con *más personal*, *más formación*, *más conciencia social* y *evaluación*; siendo también parte de la *voluntad política*. Por lo que se puede entender, depende de la voluntad política que se disponga de un presupuesto u otro en esta área. Este hecho, afecta en todos los aspectos, son visibles las carencias, ya que no se prioriza económicamente en el área de igualdad en comparación con otras áreas. A su vez, la *voluntad política* está asociada con el *marco legislativo*, y es que en este caso existe una legislación que regula el área de igualdad bastante desfasada, escasa y con poca protección.

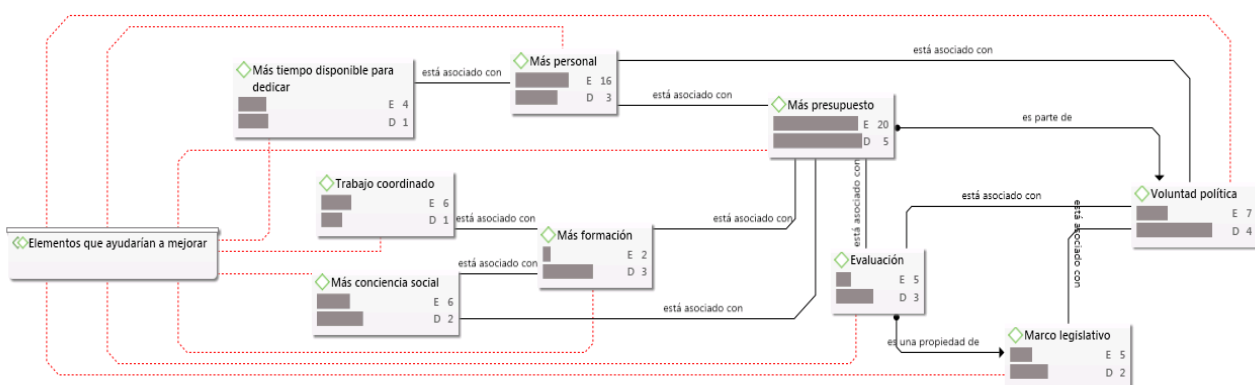


Figura 30: Mejoras en el área de igualdad

Fuente: Elaboración propia.

2.2.5 Opinión sobre los Planes de Igualdad

Respecto a la quinta y última pregunta, “¿Qué opinión le merece la implantación y/o el Plan de Igualdad que se desarrolla en su municipio?”, se han identificado once códigos: falta de orientación y objetivos, no desarrollo institucional, mala gestión de recursos económicos, lenguaje muy técnico, obsoleto, plan transversal, participativo, basado en diagnóstico, amplio, accesible y ambicioso. En la Figura 31 se ha sombreado con diferentes tonos de color, para diferenciar las opiniones positivas, las negativas y las que son neutras:

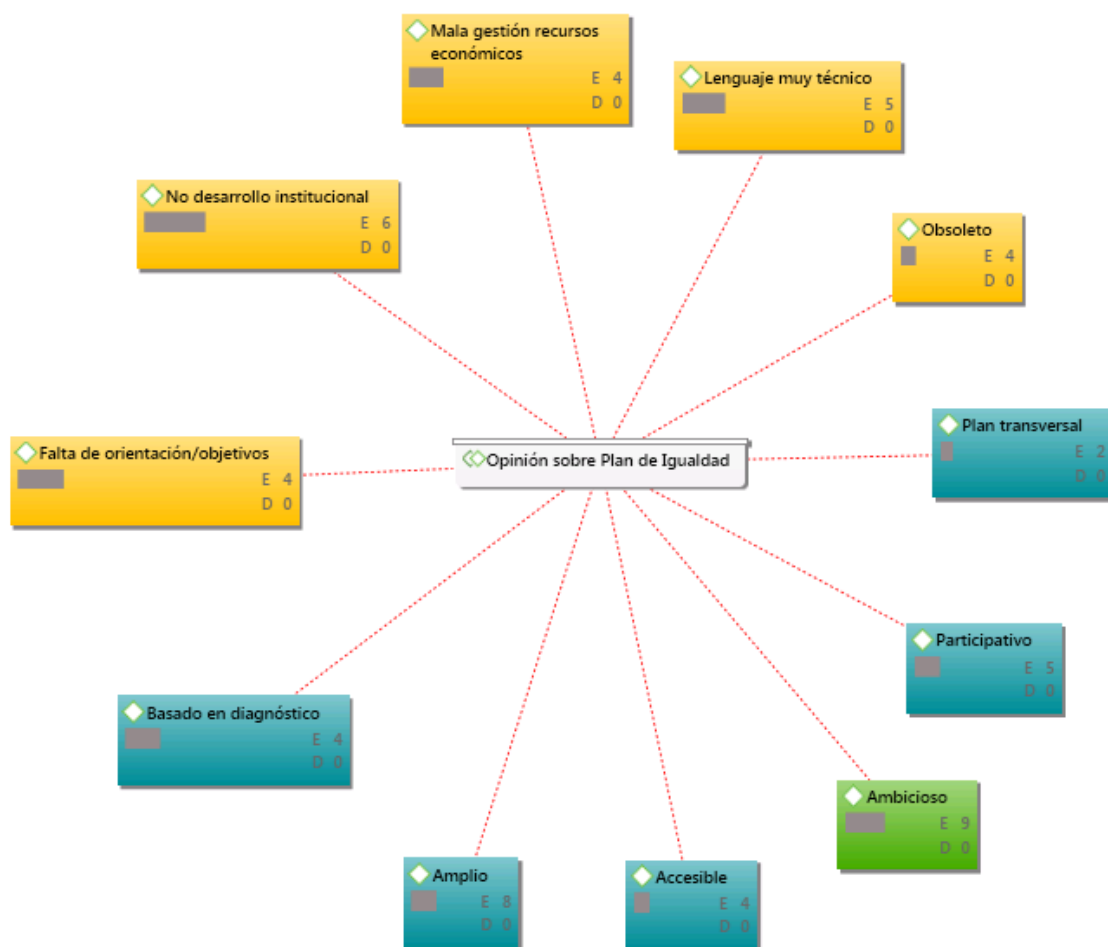


Figura 31: Opinión sobre el Plan de Igualdad

Fuente: Elaboración propia.

En el bloque de opiniones negativas, que son mayoritarias, la primera idea se centra en el *no desarrollo institucional*. Las personas entrevistadas (E.1, E.3 y E.9) reflejan que, respecto a los Planes de Igualdad, las instituciones no tienen un sistema que, desde la administración, planifique, coordine y busque incrementar los niveles de calidad, igualdad y equidad en el municipio. Del discurso de las personas entrevistadas destacan las siguientes citas:

«...al final, ninguna actividad está coordinada, hacemos 6 o 7 actos a la misma vez, en el mismo día, a la misma hora. Si el plan estuviese funcionando, el ayuntamiento ya tendría sus unidades de igualdad implantadas en las concejalías, eso daría una buena visión y las empresas implantarían planes. Porque no puedes llegar y decir en una empresa vamos a hacer un Plan de Igualdad, eso no se puede hacer si tú no lo tienes en tu propia casa. Además, llevamos 8 años, desde 2010, sin saber en qué Consejería nos encontramos ubicadas» (E.1).

«No conocemos el plan, sea por parte el ayuntamiento o por nosotras, pero no nos ha llegado ni se ha dado a conocer. Habrá sido un fallo por ambas partes, pero no se nos ha avisado, ni nosotras lo hemos pedido» (E.3).

«El plan sería una forma de ordenar y de llevar a cabo todo lo que hacemos y poder explotarlo, que a veces no nos damos cuenta de todo lo que hacemos y no lo utilizamos bien» (E.9).

Las siguientes opiniones aportada por las personas entrevistadas (E.2 y E.10) sobre los Planes de Igualdad señalan que se desarrollan en un *lenguaje muy técnico*. Refieren que es necesario que el Plan de Igualdad sea más accesible a todas las personas ciudadanas, ya que suelen tener un vocabulario y expresiones que pertenecen a un campo profesional o científico muy específico, que normalmente solo lo conocen aquellas personas formadas o especialistas en la materia.

«Si tuviera que ponerle un pero es siempre el lenguaje que se utiliza, que es muy dificultoso para la gente que no está familiarizada con el tema de la igualdad. Tendemos a hacer informes y propuestas muy técnicas que cuando realmente alguien lee esto, te dice “¿me lo puedes explicar otra vez?” Te preguntan “¿esto de la perspectiva de género que quiere que haga (ejemplos), como interpreto yo esto?” Se debería utilizar un lenguaje más claro, más llano, esto sería mi opinión» (E.2).

«Que no sea un material técnico que lo lees y no te enteras de nada, sino que todo el mundo pueda acceder a él y entender qué se hace y qué hay que hacer» (E.10).

La *mala gestión de los recursos económicos* es otro de los aspectos negativos que destacan (E.1 y E.8) respecto de los Planes de Igualdad. El principal descontento, está asociado a la falta de dotación económica.

«...siempre lo justifican por la economía, pero no es así, se vio en el pacto de género estatal que solamente supondría un 0.02% de los presupuestos nacionales y es muy poco, es miseria» (E.1).

«Nosotros hemos solucionado una subvención al Fondo Social Europeo, que presentamos una memoria solicitando la realización de nuestro segundo Plan de Igualdad, diseñada por la técnica de desarrollo local y ya te digo que ya nos lo han denegado, entonces es lo que te digo, viendo que es uno de nuestros objetivos y que se nos va la legislatura, pues en los próximos presupuestos liberar alguna técnica para que pueda realizar esta parte» (E.8).

Otro de los aspectos señalados es *la falta de orientación y objetivos* de las actuaciones en materia de igualdad y de los propios Planes. En el discurso de las personas entrevistadas se puede ver un claro descontento respecto a que se trabaja sin un objetivo definido y claro. Algunas de las citas que aluden a esta cuestión son las siguientes:

«Me parece que estamos dando palos de ciego. Estamos haciendo cosas a golpe de telediario. Ha habido una gran cantidad de cambios y nos han embarcado dentro de otras concejalías y han estado confundiendo una cosa con la otra» (E.1).

«Creo que a través de la federación de municipios deberíamos coordinarnos para establecer unas pautas sobre las que versan todos los Planes de Igualdad de los municipios» (E.4).

«El plan sería una forma de ordenar y de llevar a cabo todo lo que hacemos y poder explotarlo, que a veces no nos damos cuenta de todo lo que hacemos y no lo utilizamos bien» (E.9).

El último aspecto negativo que las personas entrevistadas (E.4 y E.12) han destacado respecto a los Planes de Igualdad es que son *obsoletos*. Este aspecto está referido a que los Planes de Igualdad, en los municipios en los que se dispone de uno, se encuentran totalmente desfasados. Es importante este aspecto, ya que desde el año 2007, cuando se legisla a nivel nacional y regional sobre los aspectos en materia de igualdad, existe la obligación de aprobar Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia que contengan cláusulas de evaluación y seguimiento del grado de consecución de los objetivos previstos y las medidas diseñadas.

«Me parece vergonzoso e intolerable y más cuando está en la Ley, además, lo llevan en sus programas electorales políticos y no se cumple» (E.1).

«Tenemos que actualizarlo, a este plan le hemos sacado rendimiento, pero ahora toca ya hacer una evaluación del Plan de Igualdad, ver en qué hemos fallado y empezar a diseñar un nuevo Plan de Igualdad» (E.4).

«Un poco desfasado y obsoleto» (E.12).

Respecto a las opiniones valoradas con connotaciones positivas y negativas, que podrían ser entendidas como neutras, los entrevistados aluden en primer lugar a que se trata de un Plan de Igualdad *ambicioso* (E.2, E.6 y E.7). Tiene la intención de ser un

Plan de Igualdad amplio que fije metas ambiciosas, con muchas expectativas y con la motivación y determinación necesarias para lograr los objetivos y metas que se plantean. Se pueden destacar las siguientes citas:

«Este plan fue muy ambicioso» (E.2).

«Este plan me parece que es ambicioso» (E.6)

«A mí me parece que tiene que ser así. El aunar distintas cosas como el tema de mujer y otros tipos de colectivos como discapacidad, inmigrantes, me parece bien. Me parece interesante que se lleve a cabo, y bueno creo que sí se está trabajando sobre él. El plan ha sido criticado por extenso, ambicioso, pero creo que debería ser así y dentro de él hay que ir depurando» (E.7).

Teniendo en cuenta las opiniones positivas de las personas entrevistadas, sobre los Planes de Igualdad, destacan cinco códigos. En primer lugar, el ser un Plan de Igualdad *amplio* (E.2, E.6, E.7, E.11 y E.12), es decir, que plantea una amplia estrategia de actuación para fomentar la igualdad de manera transversal en su funcionamiento y, además, que abarca todas las áreas y actuaciones necesarias. En este sentido, algunas personas entrevistadas se pronuncian:

«No deja resquicio (repite), no deja huecos que no estén contemplados ni actuaciones, muy amplio» (E.2).

«Dentro de un plan amplio, está muy estructurado, y luego tiene también una parte de evaluación y medidas estrella» (E.6).

«Por un lado, me supuso mucho trabajo y un reto personal, yo quería hacer un documento marco técnico que viniera quien viniera sepa qué hacer, en cada área acciones concretas y presupuestando las actividades. Poco a poco de ese plan estamos comprometiendo a desarrollar acciones por año, con propuestas reales, por ejemplo: curso de “X”, vamos a poner la bandera LGTBI en el ayuntamiento. De las 10 áreas hemos extraído propuestas» (E.7).

«Antes del mes de agosto vamos a poner en marcha un grupo de trabajo específico para que ese Plan de Igualdad se actualice y se pueda poner en marcha en la sociedad lorquina, para poner de relevancia el papel de la mujer en todos los ámbitos, y dotar de protección a la mujer para que goce de mayor independencia, porque la mejor política de igualdad de género es esa labor de prevención, insistiendo en los centros educativos, y en las familias, involucrar a los menores» (E.11).

«Creo que debería implantarse uno nuevo para también estudiar y analizar el tema de conciliación familiar, de formación de los profesionales, de acceso al empleo, de conciliación de la vida familiar pues para... tratar de mejorar la situación de la vida entre mujeres (buena la situación, la desigualdad) entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo» (E.12).

Otro de los aspectos positivos de los Planes de Igualdad es que sean *participativos*. Las personas entrevistadas (E.5, E.6, E.10 y E.11) destacan favorablemente que los

Planes de Igualdad mantengan una intervención directa de toda la ciudadanía y que inciten a colaborar en las actuaciones previstas.

«Creo que, a través de la federación de municipios, deberíamos coordinarnos para establecer unas pautas sobre las que versan todos los Planes de Igualdad de los municipios» (E.4).

«Nosotras como asociación participamos, hicimos aportaciones y propuestas y se hizo muy bien» (E.6).

«Me gustaría que se hiciese con un proceso participativo donde participarán todas las entidades y todos los sectores: educación, empresas, asociaciones etc.» (E.10).

«Yo opino que tiene que ser positivo, que va a ser positivo, y te hablo en presente porque recientemente pusimos el Consejo Sectorial de Mujer e Igualdad de Oportunidades; es un órgano de participación porque hay mujeres de toda la sociedad lorquina representada y hace que todos los proyectos que se expone de transparencia se enriquezcan con sus aportaciones» (E.11).

El que sea un *plan accesible*, también es otro de los aspectos positivos que han destacado las personas entrevistadas (E.6, E.7 y E.10). La accesibilidad la refieren a que esté publicado en un lugar en el que todas las personas puedan llegar a él con facilidad, por ejemplo, en páginas web. Esta situación es tratada por alguna de las personas entrevistadas:

«Me parece bastante accesible, está en la página del ayuntamiento» (E.6).

«Están publicadas para que sea más accesible» (E.7).

«Que no sea hacer un documento que se quede ahí en un cajón y nunca más saber de él» (E.10).

Los Planes de Igualdad deben estar *basados en un diagnóstico*, y este es otro de los aspectos positivos que señalan las personas entrevistadas (E.7, E.10 y E.12). Refieren que es necesario la elaboración de un diagnóstico que permita realizar un análisis de la situación de partida, de este modo el plan presentará una perspectiva amplia y personal de todos los aspectos relacionados con este tema, proporcionando así una visión completa y real.

«El Plan de Igualdad si al final lo hace con un diagnóstico del municipio, y no se lo encargas a una empresa que no conoce la realidad social, pues sí es un buen plan, que ha sido como lo hemos realizado así. Se hicieron análisis, encuestas, etc.» (E.7).

«...porque para eso no es necesario y sobre todo que se base en la realidad que tenemos aquí...» (E.10).

«Creo que debería implantarse uno nuevo para también estudiar y analizar el tema de conciliación familiar, de formación de los profesionales, de acceso al empleo, de conciliación de la vida familiar, pues para tratar de mejorar la situación de la vida

entre mujeres (buena la situación, la desigualdad) entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo» (E.12).

El último aspecto positivo para destacar por las personas entrevistadas (E.8 y E.11) es que se trata de un *plan transversal*, referido a que los Planes de Igualdad contemplan la necesidad de afectar a diversos ámbitos sociales, culturales, educativos, políticos, económicos. También a que deben tener diferente consideración hombres y mujeres, ya que no se encuentran en la misma posición social.

«Yo soy concejala, yo programo y las actividades que hago durante el curso intento meter igualdad como tema transversal tanto en institutos como en otros ámbitos, siempre trabajando la igualdad como espejo positivo» (E.8).

«Poner de relevancia el papel de la mujer en todos los ámbitos...» (E.11).

En definitiva, se puede concluir que estos diferentes aspectos que se han ido desgranando en relación con los Planes de Igualdad serían los elementos clave para entender la manera de diseñar e implementar unos acertados Planes de Igualdad municipales.

2.2.6 Conclusiones de las actuaciones que se realizan en materia de igualdad en los municipios de la Región de Murcia

Este capítulo ha tenido como objetivo profundizar en los aspectos que pueden condicionar, bien favoreciendo o bien limitando, las actuaciones de igualdad y la implantación de Planes de Igualdad en el ámbito local de la Región de Murcia. A partir de las doce entrevistas en profundidad realizadas a distintos informantes clave, se han identificado varios aspectos que influyen en las actuaciones en materia de igualdad, respondiendo a los objetivos específicos 2.1 y 2.3 de la presente investigación.

En primer lugar, una de las carencias responde a la falta de concienciación social. Refleja que la ciudadanía aún no está sensibilizada, ni concienciada en temas relacionados con la igualdad. Muchas veces, erróneamente, se considera que la igualdad entre mujeres y hombres ya está conseguida y que se está realizando un trabajo innecesario. La información muestra que este pensamiento es erróneo y que, once años después de la implantación de las leyes de igualdad, se ha avanzado muy poco y siguen

existiendo múltiples discriminaciones y desigualdades en todos los ámbitos de la sociedad.

También, la falta de recursos económicos y los presupuestos moderados influyen en estas actuaciones. Los discursos analizados ponen de relieve que no es suficiente la dotación presupuestaria que se le asigna al área de igualdad tanto a nivel nacional, como regional y local. Es una de las áreas más relevantes de la administración pública y no suele dotarse con el presupuesto que necesita. Además, se observa cómo esta área es una de las más perjudicadas en las modificaciones y reajustes del presupuesto.

Por otro lado, la formación específica es otros de los aspectos que influyen. Los entrevistados destacan la escasa formación en igualdad en los ámbitos educativos y de la ciudadanía en general. Este es un requisito necesario e imprescindible hoy día a nivel social, siendo necesario empezar a educar en igualdad desde los niveles más bajos, como los centros educativos infantiles y, por supuesto, desde el propio hogar. Hay que sensibilizar y concienciar para poder prevenir en todos los ámbitos. De ahí también la relevancia del código “coeducación”, como la educación en igualdad para ambos sexos.

El poder disponer de más personal también es relevante en el discurso de las personas entrevistadas. Es necesario personal especialista en esta materia para el diseño, desarrollo e implementación de las políticas de igualdad. Antes de que el Instituto de la Mujer desapareciera, en la Región de Murcia las políticas de igualdad y mujer tenían mayor envergadura, debido, principalmente, a la existencia de la figura del agente de igualdad municipal, que, como especialistas en la materia, implementaba las actuaciones de forma correcta.

Asimismo, la iniciativa política es otro de los aspectos destacados, referido a la falta de compromiso político en el área de igualdad y a la diferencia de actuaciones dependiendo de la persona política que esté al frente del diseño de las políticas de igualdad.

Otro de los aspectos es la ideología conservadora, que en ocasiones se identifica con la situación existente en un sistema patriarcal dominado por hombres, donde ocupan puestos privilegiados, cargos de importancia relevante y con una ideología machista. Esta situación ha generado múltiples desigualdades en la posición de la mujer frente los hombres, y todavía en la actualidad, desde algunas posiciones ideológicas, se sigue

defendiendo, en lugar de luchar para ir eliminando los estereotipos y roles de género y cualquier situación de desigualdad y discriminación por razón de sexo.

En último lugar, y en referencia a la implantación de los Planes de Igualdad en el ámbito local, se puede destacar que son diversas las opiniones. En general, desde una perspectiva positiva, se alude a la implantación de un Plan de Igualdad que sea participativo, amplio y ambicioso. Estos aspectos son visualizados desde la intención de crear un Plan de Igualdad que no deje ningún espacio o área sin tratar desde el área de igualdad, y también con la intención de llegar a toda la población. Por otra parte, y como aspecto más adverso, se puede identificar en el discurso que aspectos como el lenguaje técnico de los Planes de Igualdad, el no desarrollo institucional o la mala gestión de los recursos económicos, hacen que los Planes de Igualdad no se implanten o, si se instauran, quedan totalmente obsoletos y en desuso.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Al inicio de esta investigación se señalaba que existen una serie de factores, de muy diversa naturaleza y relevancia, que han propiciado situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. De entre todos esos factores, según el análisis realizado, los de carácter político e institucional, parecen ser los más determinantes. El contexto político genera, refleja y potencia unas determinadas estructuras sociales, así como normas y valores, en los que se fundamentan y reproducen inequidades sociales, mediante los que los asuntos de mujeres siempre han sido tratados como una excepcionalidad.

El conocimiento y la ocupación humana, registrados a lo largo de nuestra historia, no han sido neutrales en términos de género, puesto que sólo han incluido la experiencia y mirada del género masculino. El concepto de subordinación y la desigualdad de género continúan estando presentes en los salarios, las oportunidades de trabajo y la subordinación femenina.

En el contexto político es necesario promover la igualdad entre mujeres y hombres, pero esto no significa hacer que ambos sexos sean idénticos, sino más bien equivalentes, teniendo en cuenta la variable equidad. Estos cambios muestran, a través de los múltiples indicadores, que la inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres dentro de un texto legal no es suficiente para eliminar las discriminaciones por razón de sexo. Es necesaria, para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la intervención constante de los diferentes poderes públicos, el desarrollo legislativo y el establecimiento de indicadores y evaluaciones.

Los Planes de Igualdad son uno de los instrumentos, y no podemos olvidar el papel tan importante que tienen. Miden y modifican los efectos que las políticas públicas puedan tener sobre la situación de las mujeres y los hombres. El fin es doble, por un lado, evitar que se propongan medidas públicas que, utilizando la norma del sujeto masculino, sitúen en una posición desigual a las mujeres y las desfavorezcan. Por otro lado, aprobar medidas políticas que incidan en la realidad de todos los ámbitos y se regularicen actuaciones que contribuyan a eliminar las posibles discriminaciones y promuevan activamente la autonomía de las mujeres, consiguiendo un impacto positivo.

El proceso de institucionalización de las políticas de igualdad, en España y en la Región de Murcia constituye una importante declaración política acerca de la voluntad

de avanzar en la eliminación de las discriminaciones que continúan afectando a las mujeres. En este sentido, son de destacar algunos elementos clave como la implicación de la legislación en la elaboración de Planes de Igualdad tanto a nivel nacional, regional y local. A pesar de la estructura legislativa creada mediante las leyes aplicadas en el territorio, aún son necesarios determinados elementos para el desarrollo de una política de igualdad productiva y coherente.

La legislación española actual es insuficiente para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, ya que, marca las medidas necesarias, pero no garantiza su puesta en práctica. Si observamos el impulso de la institucionalización de las políticas de igualdad en los municipios de la Región de Murcia, tanto en la creación de estructuras como en la aprobación de planes, ha sido determinante la aplicación de la Ley de Igualdad 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y, protección contra la violencia de género en la Región de Murcia. Sin embargo, este paso, con el tiempo se ha ido diluyendo o estancando en muchas de las actuaciones de los gobiernos regional y locales.

Teniendo en cuenta los datos obtenidos mediante la investigación documental y empírica llevada a cabo para la elaboración de la presente Tesis Doctoral, podemos concretar que la puesta en marcha de la Ley 7/2007 ha supuesto un punto de partida hacia un nuevo enfoque de las políticas de igualdad en la Región de Murcia, al hablar de la obligatoriedad de creación y aplicación de los Planes de Igualdad municipales, orientados a la promoción y consecución de la igualdad y a rechazar de modo integral la violencia de género.

A continuación, se presentan las conclusiones vinculadas a los objetivos generales y específicos de la investigación:

Objetivo general 1:

“Analizar el contenido de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres que se han implementado en la administración pública local de la Región de Murcia hasta el año 2017”.

Objetivo específico 1.1:

“Evaluar los Planes de Igualdad de los Ayuntamientos de la Región de Murcia”.

Durante todo el proceso de investigación se ha trabajado con los diferentes Planes de Igualdad implantados a nivel local en la Región de Murcia. En términos generales, se ha constatado que la Región de Murcia ha tenido implementados 28 Planes de Igualdad distribuidos por los diferentes municipios. A pesar de que algunos de los planes sean anteriores a la aprobación de la Ley 7/2007, el gran auge se presenta en el periodo que comprende desde 2008 hasta 2011. Actualmente, hasta diciembre de 2018, en la Región de Murcia solamente hay cinco municipios, de los cuarenta y cinco existentes, que disponen de un Plan de Igualdad vigente: Cehegín, Molina de Segura, Murcia, San Pedro del Pinatar y Santomera.

Resulta llamativo que en la Región de Murcia, a pesar de que la Ley 7/2007 en su artículo 15 señale que es obligación de las administraciones locales como objetivo prioritario la elaboración de planes municipales de igualdad de oportunidades, no existan sanciones de tipo administrativo para aquellos municipios que no están cumpliendo con las medidas estipuladas en la Ley. Esta Ley obliga a la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad puestos en marcha en la Región de Murcia, y desde 2007 solamente cuatro de los municipios han realizado evaluaciones.

También, el aspecto de accesibilidad a los Planes de Igualdad que se han puesto en marcha ha llamado la atención. Y es que, se han necesitado 18 meses para poder recopilar los 28 planes implantados en la Región de Murcia. Si se considera que los Planes de Igualdad son herramientas con las que cuenta una administración local para trabajar en la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero en el municipio existen dificultades para poder acceder a ese documento, difícilmente se podrá considerar como parte de la sociedad. Actualmente, a diario se tiene acceso a internet y a las redes sociales, y a pesar de ello, solo 4 municipios tienen el Plan de Igualdad, visible en la página web del Ayuntamiento.

Un aspecto en las políticas de igualdad de la Región de Murcia que ha podido influir en la disminución de Planes de Igualdad después del año 2010, es la desaparición del Instituto de la Mujer y, con él, la casi desaparición de la figura técnica de los/as agentes

de igualdad. Es evidente que desde las administraciones locales y desde el Gobierno Regional de Murcia no se está concediendo la importancia que requiere la implementación de Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos de actuación.

Objetivo específico 1.2:

“Identificar las áreas de actuación, así como, los indicadores transversales y específicos más significativos de estos Planes de Igualdad”.

Como hemos podido observar en el análisis documental desarrollado en esta investigación, las principales áreas de un Plan de Igualdad, contenidas en mayor o menor medida en todos los Planes de Igualdad revisados, son por orden de prioridad las siguientes: empleo, conciliación y corresponsabilidad, violencia de género, representación, gobernanza y participación, cultura y deporte, visibilización y sensibilización, y emprendimiento y promoción profesional.

En los Planes de Igualdad revisados, se ha identificado numerosos indicadores transversales que dan contenido y forma a esta herramienta. Por orden de relevancia, los indicadores transversales que debería contener un Plan de Igualdad marco son: el empoderamiento de las mujeres, impacto de género, acciones positivas, coordinación, perspectiva de género y transversalidad, ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios, lenguaje no sexista, inicio del plan y periodo de vigencia, participación plena y efectiva, situación de partida, recursos y servicios dedicados a la lucha por la igualdad, interseccionalidad, evaluación de planes previos, justificación y transparencia de resultados de evaluación, publicación de informes y difusión, continuidad del plan, financiación para implementar el plan, innovación y glosario de términos, material inclusivo y accesible.

En este sentido, se han identificado diferentes indicadores específicos a las áreas, que debería contener un Plan de Igualdad. En primer lugar, resulta imprescindible implementar servicios como escuelas y/o centro de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A la ciudadanía le corresponde conocer la implantación de campañas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblacionales. Asimismo, se tendrían que desarrollar actividades específicas de fomento

en el acceso al empleo de mujeres. Atendiendo al ámbito de la educación, es necesario el aumento de medidas específicas para la introducción de programas educativos no sexistas y la implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos. La perspectiva de la violencia de género pasa por la existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y adulto; y la existencia de recursos naturales, económicos y sociales. En el área de la cultura y el deporte, destacan dos indicadores sobre la existencia de medidas que desarrollen la actividad física, el deporte y la cultura en las mujeres. Desde la perspectiva laboral, destaca el apoyo técnico para atender iniciativas con relación a materias laborales que afectan directamente a mujeres, el análisis de la segregación horizontal y vertical, de las condiciones laborales y, la dotación de subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres.

Objetivo específico 1.3:

“Determinar el grado de importancia de cada uno de los diferentes indicadores y diseñar un Índice Sintético de Planes de Igualdad que, mediante la ponderación de cada indicador, permita valorar la calidad de cada Plan de Igualdad”.

Los municipios de la Región de Murcia se encuentran a medio camino hacia la igualdad de género, existen grandes diferencias entre las distintas localidades en cuanto al progreso y la situación actual respecto a la implantación de planes municipales de igualdad. En esta Tesis Doctoral el índice sintético de valoración de los planes de igualdad ha permitido mostrar la situación de las administraciones locales de la Región de Murcia, en relación con los Planes de Igualdad puestos en marcha en sus municipios.

Este índice supone una fuente de referencia para los y las responsables de adoptar decisiones, de implementar políticas y las personas usuarias que han sufrido desigualdades en la Región de Murcia. Proporciona una medida sintética, exhaustiva y flexible, capaz de facilitar la evaluación de la efectividad de las políticas de igualdad de género municipales, pero es fundamental interpretar su puntuación general, así como las relaciones con las variables a otro nivel, para que puedan analizarse en relación con los marcos legales, las medidas políticas y los servicios públicos.

Teniendo en cuenta en índice sintético de igualdad en los Planes de Igualdad locales de la Región de Murcia se dispone de 3 municipios en los cuales sus Planes de Igualdad se acercan a una posición de calidad media alta, 18 planes de calidad media baja, y 3 planes de calidad baja. Además, actualmente existen 21 municipios que no han puesto en marcha en ningún momento un Plan de Igualdad desde hace 12 años que entró en vigor la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres y protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

Esta investigación ha permitido comprobar que en la Región de Murcia no existe una prioridad política en la implantación de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres municipales, a pesar de que la Ley Regional 7/2007 obligue a su puesta en marcha y a contemplar en sus presupuestos las cantidades necesarias para la elaboración y ejecución de los planes. Asimismo, no existe ningún tipo de medida que sancione o penalice a las administraciones que no están cumplimiento con su debida obligación de poner en marcha Planes de Igualdad en sus municipios.

Por otra parte, esta situación pone en relevancia que la igualdad no es un ámbito prioritario, ni transversal en el gobierno regional y en buena parte de los ayuntamientos de la Región de Murcia. A pesar de que, en numerosas ocasiones se difunden noticias de la labor que se desempeña en la sensibilización y prevención de desigualdades discriminatorias entre mujeres y hombres en la Región, se ha podido comprobar que es insuficiente el trabajo que se está realizando. Además, se considera necesario trabajar bajo las actuaciones y medidas previstas en un Plan de Igualdad desde las administraciones, que pueda dar sentido al ámbito de igualdad y no discriminación a nivel municipal, en todos sus niveles: político, técnico y ciudadano.

Finalmente, es necesario que esta herramienta sea desarrollada en cada municipio teniendo en cuenta las características específicas que sobrevienen en cada uno de ellos, no siendo suficiente con un Plan de Igualdad a nivel Regional, pues las necesidades no son las mismas.

Objetivo general 2:

“Estudiar, desde un enfoque holístico que incluya a profesionales, políticos/as y ciudadanía, los elementos que condicionan la implantación y el desarrollo de Planes de Igualdad a nivel local”.

Objetivo específico 2.1:

“Identificar las actuaciones que se realizan en materia de igualdad en los Ayuntamientos de la Región de Murcia”.

En esta investigación se ha podido comprobar que, en efecto, son varias las actuaciones que se realizan a nivel municipal en materia de igualdad, pero también las carencias en este ámbito.

En este sentido, es importante tener en cuenta que, al hablar de las principales líneas de actuación y/o prioridades en materia de igualdad, resulta clave:

1) La democracia y la participación, en referencia a las actuaciones con el movimiento asociativo de los municipios, sobre todo con las asociaciones de mujeres, colectivos feministas, asociaciones vecinales, tercer sector, etc.

2) El empleo y la formación son otra de las actuaciones que se desarrollan para la eliminación de la brecha salarial y las desigualdades en la segregación horizontal y vertical entre mujeres y hombres.

3) La coeducación como fundamento del modelo educativo que parte del principio de igualdad entre los sexos y la no discriminación.

4) La conciencia social es otra de las actuaciones que se trabajan desde los municipios para sensibilizar a toda la población.

5) Las actuaciones en violencia de género es uno de los elementos más destacados, ya que continúa estando presente como una lacra social que afecta desgraciadamente a muchas mujeres, por el sólo hecho de ser mujer. Este planteamiento nace de la necesidad de erradicar la violencia de género considerada un problema a nivel mundial

y que busca las medidas necesarias para prevenir y adelantarse a cualquier situación de violencia.

6) Otras líneas de actuación sobre las que se están trabajando son la corresponsabilidad social, la promoción de la mujer, la visibilidad feminista, salud y calidad de vida, legislación en igualdad, desigualdades sociales, cultura y deporte.

En el análisis realizado podemos comprobar que las principales dificultades con las que se encuentran las personas implicadas directa o indirectamente en la materia están relacionadas con aspectos como:

1) La falta de conciencia social, reflejo de la escasa sensibilización de la ciudadanía en temas relacionados con la igualdad, ya que resulta complicado contar con su participación.

2) Los escasos recursos económicos del área de igualdad, que suele ser un ámbito que depende presupuestariamente de elementos externos y con cuantías muy escasas, lo que limita el desarrollo de ciertas herramientas y acciones a nivel local. A nivel municipal las Concejalías de Igualdad no disponen de presupuesto propio o es una cuantía muy baja respecto a otros ámbitos. Actualmente, la principal partida presupuestaria proviene de los Fondos del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género destinados a las Comunidades Autónomas que está financiando al personal técnico de los CAVIS y PAE (Punto de Atención Especializada) de los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género para los Ayuntamientos con los que se están realizando las actividades de sensibilización en los municipios.

3) El escaso capital humano y técnico se traslada al reducido número de personas que ocupan los equipos de trabajo en el área de igualdad, y la falta de especialistas en la materia.

4) Las trabas burocráticas son otra de las dificultades que se encuentran, porque obstaculizan el acceso y la permanencia de algunos recursos.

5) La falta de interés político dificulta las políticas de igualdad, ya que estas dependen de la figura política que esté al frente de la gestión en la Concejalía de Igualdad y de su nivel de formación, sensibilización y concienciación. En esta

investigación hemos podido observar que la priorización del personal político en los temas de igualdad es bastante menor en comparación a otros temas de la agenda política.

6) Otras dificultades relevantes en materia de igualdad a nivel local son la falta de coordinación y la población envejecida.

Esta investigación permite concluir que existen otros elementos que pueden influir en el desarrollo de las actuaciones de igualdad a nivel local como los aspectos políticos, socioculturales, económicos, ideológicos y formativos. Tomando como referencia los aspectos políticos, existen ciertas dimensiones que predominan sobre las políticas locales, como la iniciativa política, el incumplimiento normativo, la presión de los movimientos sociales y la rivalidad política. Los aspectos socioculturales influyen significativamente en las políticas de igualdad desde el perfil de las personas destinatarias, la participación social y las creencias culturales. A lo largo de la investigación se ha señalado en numerosas ocasiones la influencia de los aspectos económicos, que están condicionados a los presupuestos económicos moderados, a la ausencia de presupuesto con perspectiva de género y a la conciencia dentro del gobierno. En una menor medida, pero también influyente, se sitúan los aspectos ideológicos, los técnicos y formativos, y los personales.

Con relación a los elementos que mejorar en las actuaciones municipales de igualdad, se ha concluido que es necesario:

1) Ampliar el presupuesto para poder realizar políticas de contenido y calidad, porque actualmente no se ajusta a las necesidades que realmente se producen.

2) El incremento del personal es otra de las necesidades detectadas, es necesario el aumento del personal técnico que se sitúen en el ámbito de igualdad, con la recomendación especial de retomar la figura de los/as agentes de igualdad.

3) Mejorar la voluntad política porque se necesita del apoyo, compromiso, concienciación y colaboración del personal político, ya que son quienes diseñan las políticas de igualdad.

4) La evaluación, como herramienta fundamental para conocer los resultados, establecer mejoras y plantear nuevas líneas de intervención.

5) Por último, respecto a las mejoras, se han considerado otras dimensiones como el trabajo coordinado, el marco legislativo obsoleto, más formación y más conciencia social.

Efectivamente, la implantación de un Plan de Igualdad en la Región de Murcia no se ha extendido de forma homogénea por todos sus municipios. El análisis realizado revela diferentes opiniones acerca de su implantación y desarrollo. Como aspectos negativos en los Planes de Igualdad implantados destacan el escaso desarrollo institucional porque las entidades no coordinan, ni planifican actuaciones orientadas a incrementar los niveles de igualdad, calidad y equidad. Como concluimos en la investigación, en el aspecto de la mala gestión de los recursos económicos en el área de igualdad, el principal descontento está orientado a no dotar de los recursos económicos suficientes para el desarrollo de Planes de Igualdad municipales, ni de otras herramientas y/o actuaciones. También, hay que destacar la falta de orientación y objetivos, lo que supone tener Planes de Igualdad obsoletos. Como aspectos neutros en los Planes de Igualdad, destacan los planes ambiciosos y amplios. Finalmente, como aspectos positivos a la implantación de Planes de Igualdad municipales, se plantea el diseño de un plan participativo, accesible, basado en un diagnóstico y transversal, por el que se entiende que facilitará la eliminación de situación de discriminación y situaciones de equidad entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 2.2:

“Definir los obstáculos y las dificultades percibidas por los distintos actores para la implantación y desarrollo efectivo de un Plan de Igualdad a nivel local”.

Uno de los principales aspectos que dificultan la implantación y el desarrollo de los Planes de Igualdad son los factores de políticas públicas e institucionales. En esta dimensión es relevante observar que incluso en las T.G.N realizadas al personal político, este aspecto aparece como prioritario en relación con el resto. Asimismo, el

discurso refleja que la igualdad de género no parece ser una prioridad política y no parece existir un interés político real por implantar los Planes de Igualdad. Actualmente, hay una visión restringida de las políticas de igualdad como políticas solamente de mujer y, a veces, existe hasta una negación del problema.

Además, es visible el desinterés por la transparencia y la rendición de cuentas, y la falta de un tratamiento integral, siendo un aspecto relevante las escasas y/o nulas consecuencias que se derivan para los municipios del incumplimiento de la ley.

En segundo lugar, los aspectos sociales y culturales también evidencian una importante relación con la dificultad en la implantación y el desarrollo de los Planes de Igualdad. La igualdad no está considerada como un problema social, y no existe suficiente conciencia social sobre la necesidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta ausencia de conciencia genera escaso compromiso político, técnico y de la población, generando una falsa ilusión sobre la igualdad de oportunidades. Además, el excesivo peso del patriarcado en la sociedad hace que las corporaciones locales estén dirigidas mayoritariamente por hombres, existiendo todavía una escasa presencia de mujeres en los gobiernos locales y en los puestos de toma de decisiones. Se aprecia lentitud en el cambio de valores, que se manifiesta en la pervivencia y falta de denuncia de micromachismos y estereotipos de género, en la escasa sensibilidad social, en la falta de participación de la sociedad civil y en la falta de conciencia de la ciudadanía para demandar políticas de igualdad.

El tercer aspecto es el de recursos, estrechamente relacionado con las dificultades en el desarrollo de los Planes de Igualdad. Los descriptores de este aspecto reflejan, sobre todo, la insuficiencia de recursos económicos y dotación presupuestaria para el área de igualdad y cualquier acción relacionada con ella. Por lo que se considera que no se prioriza en materia de igualdad y, en ocasiones, los planes no responden a las necesidades reales, y por este motivo fracasan. Pero también es notable la falta de recursos humanos, de tiempo, de personal, de partidas presupuestarias, etc.; en resumen, falta de recursos institucionales, organizativos, humanos y técnicos. Además, de la escasa financiación para las medidas propuestas en los ayuntamientos también hay escasez de recursos para elaborar, evaluar y desarrollar los Planes de Igualdad.

Los aspectos técnicos influyen en el desarrollo de los Planes de Igualdad desde la perspectiva transversal, concretamente por la insuficiencia de recursos técnicos para planificar, ejecutar y evaluar dichos planes. Se considera que existe una creencia errónea de que la igualdad solamente es un área específica y aislada del resto, por lo que en la administración pública no hay transversalidad. Debido a la escasa coordinación interadministrativa, se interponen trabas burocráticas para la implantación de informes rigurosos y registros de datos. Además, los Planes de Igualdad suelen ser poco accesibles, ambiciosos e inentendibles para la mayor parte de la población.

En relación con los aspectos formativos que dificultan o impiden la implantación de los Planes de Igualdad, destacan muchas veces la falta de cualificación de las personas responsables de las políticas y del personal técnico. Asimismo, falta formación en políticas de igualdad y feminista, impartida por personas especialistas.

También, en el nivel educativo de los centros escolares, se observa que existe carencia de formación en igualdad, y se suma a la resistencia del profesorado y el personal técnico a estos cambios. Esto hace que los especialistas en género se concentran finalmente en una sola área y no puedan realizar políticas transversales en coordinación. La poca o nula implicación del personal técnico municipal ajeno al departamento de igualdad se proyecta y contribuye a fomentar el desconocimiento de la función de los agentes de igualdad por parte de toda la sociedad.

Asimismo, los aspectos ideológicos influyen a veces en los gobiernos de ideología conservadora, que realizan frecuentemente una política antifeminista y no priorizan los aspectos relacionados con el área de igualdad. Por lo que, se considera que sí existen impedimentos de tipo ideológico para la puesta en marcha de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres a nivel municipal en la Región de Murcia, sobre todo en el ámbito de la política.

En último lugar, los aspectos personales destacan por su baja influencia y se considera que existe la creencia de que mujeres y hombres somos diferentes, esto supone dificultades para las mujeres en su vida diaria donde existen problemas de conciliación, dependencia, dobles cargas familiares y laborales, entre otras.

Objetivo específico 2.3:

“Concretar qué elementos y qué actuaciones podrían favorecer la puesta en marcha de Planes de Igualdad a nivel local en la Región de Murcia”.

Los elementos y actuaciones que podrían favorecer la puesta en marcha del plan y que debemos tener en cuenta son los siguientes:

Por un lado, desde que se inicia el proceso se debe tener claro que se va a incidir sobre un problema social, que es la desigualdad entre mujeres y hombres, y que no afecta solamente al 50% de la población, sino a todos. Por otro lado, un Plan de Igualdad debe adecuarse a una realidad concreta sobre la que se va a trabajar y actuar, no será de utilidad un plan genérico para todos los municipios, sino específico a cada situación.

Igualmente, esta investigación ha permitido identificar como actuaciones que favorecen la puesta en marcha de un Plan de Igualdad y las fases que deben incluirse en el diseño y aprobación de un Plan de Igualdad:

1) En primer lugar, partir de un diagnóstico que analice la realidad sobre la que se pretende trabajar. Es necesario investigar sobre la situación sociodemográfica de la población del municipio y todos los aspectos que puedan obstaculizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2) Seguidamente, se debe priorizar y planificar las acciones que se van a desarrollar, teniendo en cuenta los objetivos y las áreas de actuación que deben materializarse en indicadores transversales a todas las áreas, pero también los específicos.

3) Se ha de tener en cuenta la calendarización de las acciones que se van a realizar, siendo realistas con los periodos de tiempo delimitados (no es posible afirmar que en el desarrollo de un plan, con vigencia de un año, se va a acabar con todas las desigualdades del municipio, porque no sería un objetivo realista).

4) Y prever los recursos con los que se cuenta para el desarrollo del plan: económicos, institucionales, técnicos, organizativos, personales, y de cualquier tipo. Otra de las premisas que se debe considerar en un Plan de Igualdad y que es de notable

importancia es el seguimiento, la evaluación de un Plan de Igualdad y la propuesta de continuidad.

5) Es necesario que las acciones que incorpora el Plan de Igualdad tengan un seguimiento con la finalidad de reconducir las actividades para que se acerquen lo más posible al objetivo que pretendían. Además, debe incluir la evaluación del plan, para revisar la coherencia entre todos los elementos del diseño del plan y la idoneidad con la que se resuelven problemas. Asimismo, deben evaluarse las actividades que se han realizado, las relaciones entre ellas, los objetivos conseguidos y no alcanzados. La evaluación ha de ser prevista en diferentes momentos del desarrollo del plan, como mínimo debe considerarse una evaluación previa, intermedia, final y de impacto (aproximadamente a los dos años de finalizar). Todos estos aspectos deben dar contenido al plan actual que se implanta, pero con la visión de continuidad del plan, cuando finalice su periodo de realización. No es posible limitarse a realizar acciones en un Plan de Igualdad de dos años, sino que debe existir la obligatoriedad de continuidad porque es necesario seguir con el trabajo que se desarrolla.

6) Finalmente, se considera necesario que el Plan de Igualdad incluya un glosario, para poder conocer y comprender la terminología utilizada en la práctica del enfoque de género y las políticas de igualdad.

De esta investigación se han deducido tres elementos que se deben tener en cuenta para favorecer el diseño y desarrollo de un Plan de Igualdad:

1) La transversalidad de género: debe afectar a todas las actuaciones e implicaciones de cualquier acción política sobre mujeres y hombres (incluyendo legislación y programas de cualquier área o nivel).

2) El impacto de género: con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género, es imprescindible, en las políticas locales de igualdad, la realización de una evaluación de impacto en función del género para evitar consecuencias negativas y para mejorar la calidad y eficacia de las políticas.

3) La aplicación de la perspectiva interseccional: con la finalidad de revelar los múltiples y diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de la combinación de identidades, es necesario abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres.

Finalmente, el análisis cualitativo de la investigación y el estudio de sus objetivos nos permite, como conclusión, definir el contenido -indicadores transversales, áreas temáticas e indicadores específicos- que debería incluir un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres a nivel municipal de calidad (Figura 32). Estas directrices pueden ser una ayuda y una herramienta de trabajo para quienes tengan que poner en marcha un Plan de Igualdad desde una entidad local.

PLAN DE IGUALDAD LOCAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INDICADORES TRANSVERSALES AL PLAN

1. Empoderamiento de las mujeres
 2. Impacto de género
 3. Acciones positivas
 4. Coordinación
 5. Perspectiva de género y transversalidad
 6. Ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios
 7. Lenguaje no sexista
 8. Inicio del plan y periodo de vigencia
 9. Participación plena y efectiva
 10. Situación de partida
 11. Recursos, servicios y programas dedicados a la lucha por la igualdad
 12. Interseccionalidad
 13. Evaluación de planes previos
 14. Justificación y transparencia de resultados, evaluación, publicación de informes y difusión
 15. Continuidad del plan
 16. Financiación para implantar el plan
 17. Glosario de términos
 18. Material inclusivo y accesible
 19. Innovación
-

ÁREAS TEMÁTICAS E INDICADORES ESPECIFICOS AL ÁREA

1. Empleo:

- (I.E.1.1) Desarrollo de actividades específicas de fomento de acceso al empleo en mujeres.
- (I.E.1.2) Análisis de la segregación horizontal y vertical, y de las condiciones laborales en el ámbito del empleo.

2. Conciliación y corresponsabilidad:

- (I.E.2.1) Servicios como escuelas y/o centros de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- (I.E.2.2) Aplicación de subvenciones y/o becas destinadas para familias con difícil acceso a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

3. Violencia de género:

- (I.E.3.1) Existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y a nivel adulto.
- (I.E.3.2) Recursos destinados a la violencia de género (Recursos naturales, sociales y económicos).

4. Educación:

- (I.E.4.1) Desarrollo de medidas específicas para la introducción de programas educativos no sexistas.
- (I.E.4.2) Implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos de género.

5. Representación, gobernanza y participación:

- (I.E.5.1) Identificación clara de la persona responsable de la presidencia de la corporación municipal.
- (I.E.5.2) Composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan.

6. Cultura y deporte:

- (I.E.6.1) Existencia de medidas que incentiven la actividad física y el deporte en mujeres.
- (I.E.6.2) Existencia de medidas que incentiven el desarrollo de la cultura en mujeres.

7. Visibilización y sensibilización:

- (I.E.7.1) Implantación de campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblaciones.
- (I.E.7.2) Visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas.

8. Salud:

(I.E.8.1) Desarrollo de un Plan de Salud Municipal para dar cobertura a enfermedades específicas de prevalencia en las mujeres.

9. Emprendimiento y promoción profesional:

(I.E.9.1) Subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres.

(I.E.9.2) Apoyo técnico para atender iniciativas en relación con materias laborales que afecta directamente a las mujeres.

Figura 32: Contenido de un Plan de Igualdad Local entre Mujeres y Hombres modelo.

Fuente: Elaboración propia.

Para concluir, surgen algunos aspectos que destacar respecto a la puesta en marcha de Planes de Igualdad municipales en la Región de Murcia.

En primer lugar, aparece algo ya referido en varias ocasiones: la coyuntura política y la implicación de los actores de la órbita de la política. Al hablar de igualdad entre mujeres y hombres se hace referencia directa al compromiso institucional, que lleva a plantear el interrogante de si, realmente, existe un compromiso institucional real y en la dirección correcta. En la Región de Murcia, en el año 2007, se legisla a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y contra la violencia de género. Sin embargo, en el año 2010, tres años más tarde, se suprime el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, organismo responsable de abordar desde las administraciones públicas la lucha por la igualdad, justo cuando la Región se encuentra a la cabeza en víctimas de violencia de género, según datos del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial. También, se oscurece la figura de los agentes de igualdad en la Región, aminorando el trabajo en esta materia y alejándose de una situación real de igualdad. Asimismo, desde la aprobación de la Ley de Igualdad en el año 2007, está pendiente la creación del Observatorio de Igualdad en la Región, para dar cumplimiento al artículo 8 de la ley. Todas estas evidencias llevan a la consideración de que el grado de compromiso para potenciar las políticas de igualdad en la Región de Murcia es bastante discreto y dista bastante de ser un compromiso real, siendo perceptible la falta de implicación.

Por otra parte, hay que destacar el evidente incumplimiento de la Ley de Igualdad, y las nulas sanciones administrativas y penales por el incumplimiento de la ley. Como se ha señalado en varias ocasiones en esta investigación, en la Región de Murcia los cuarenta y cinco municipios están obligados a implantar un Plan de Igualdad, pero solamente cinco disponen de un plan vigente. En ningún momento, los cuarenta municipios que no tienen un plan vigente han recibido una notificación y/o sanción en referencia al incumplimiento de la Ley. De esta actuación se puede inferir que no existe una implicación institucional efectiva respecto a la implantación de Planes de Igualdad municipales y al cumplimiento de la Ley de Igualdad de la Región de Murcia.

También, en esta investigación se reflexiona acerca del camino que aún falta por recorrer, a pesar de que el área de igualdad se reconozca como área de interés institucional. La resistencia al cambio es visible y los cambios estructurales son vistos como una intrusión. Para la ciudadanía, eliminar prejuicios y estereotipos patriarcales sigue siendo un reto, por lo que es complicado revertir situaciones de desigualdad que ya están normalizadas. En este sentido, determinadas instituciones patriarcales, tienen bastante peso y continúan protegiendo los criterios habitualmente presentes, si bien de manera oculta.

Finalmente, la carencia de medios económicos y de personal son indudablemente una traba para desarrollar las políticas de igualdad. En este sentido, teniendo en cuenta lo observado, existe una escasez de financiación y presupuestos, situación que es agravada por los contextos de crisis, pero existe una evidencia clara sobre las prioridades políticas que aportan mayor prestigio, lo que hace que no se priorice en materia de igualdad y que no se responda a las necesidades reales.

Como se puede observar, se trata de cuestiones complicadas que no tienen una respuesta concreta ni fácil pero que, poco a poco, y de manera inevitable, se irán poniendo sobre la mesa. La sociedad avanza y, con ella, la necesidad de implementar cambios legales y conceptuales, que se vayan ajustando a los que experimenta la sociedad.

La presente Tesis Doctoral ha identificado diversas líneas de investigación para profundizar aún más en la temática de las políticas de igualdad, específicamente en la implantación de Planes de Igualdad a nivel municipal en la Región de Murcia.

En primer lugar, para trabajar desde el ámbito de la igualdad es necesario realizar nuevas investigaciones que incorporen la perspectiva de género y den visibilidad a las diferentes formas de discriminación. Para este impulso, es clave la realización de Planes de Igualdad, creados desde un trabajo en red y desarrollados desde el análisis y la evaluación del impacto de género.

En segundo lugar, se considera necesaria la aproximación mediante una investigación más cuantitativa que permita probar estadísticamente las problemáticas de las políticas de igualdad y los Planes de Igualdad a nivel municipal en la Región de Murcia.

En tercer lugar, habría que profundizar de forma más amplia en las peculiaridades de cada municipio, ya que, esta investigación establece un primer acercamiento a una muestra amplia y compleja, pero aún deja abiertos caminos por explorar.

Finalmente, se considera crucial para la efectividad de cualquier Plan de Igualdad la medición del grado de realización de las medidas (indicadores de proceso) y del grado de cumplimiento de los objetivos (indicadores de resultado). En este caso, es en la correcta construcción de estos indicadores donde suelen tener los planes su punto más débil.

BIBLIOGRAFÍA³

³ Las normas de citación bibliográfica que se han seguido en esta Tesis Doctoral han sido las Normas APA Sexta Edición. Sin embargo, con la finalidad de dar visibilidad a las mujeres autoras, esta publicación no solamente incorpora la inicial nominativa de cada escritor/a, sino el nombre completo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADÁN, CARMÉ. (2008). En la cocina de las políticas de igualdad: ¿qué ingredientes agregar a las nuevas recetas?, *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 15, 37-51.
- ALBERDI, INÉS. (1999). El significado del género en las ciencias sociales. *Política y sociedad*, 32, 9-21.
- ALCOTT, LOUISA MAY. (1977). *Los muchachos de Jo*. Madrid: Ediciones Auriga.
- ÁLVARO, MARIANO. (1994). *Marco general para la creación y puesta en marcha de un sistema de indicadores sobre la igualdad de oportunidades de las mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- AMIGUET, TERESA. (2016, mayo 27). I Jornades de la Dona Catalana. *La Vanguardia*. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/hemeroteca/20160526/402057247147/i-jornades-de-la-dona-catalana-feminismo-catalunya-1976.html>
- AMORÓS, CELIA. (1994). *Feminismo, igualdad y diferencia*. México: PUEG-UNAM.
- AMORÓS, CELIA. (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para las luchas de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- ANGIER, NATALIE. (2000). *Mujer: una geografía íntima*. Barcelona: Temas de Debate.
- ARENAL, CONCEPCIÓN. (1869). *La mujer del porvenir*. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 2010. Recuperado de <http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-mujer-del-porvenir--1/>
- ARENAL, CONCEPCIÓN. (2016). *La educación de la mujer*. Menorca: Textos-Info.
- ASAKURA, HIROKO. (2004). ¿Ya superamos el "género"? Orden simbólico e identidad femenina. *Estudios sociológicos*, XXII, 66, 719-743.
- ASTELARRA, JUDITH. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.

- BACETE, RITXAR. (2008). *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. Victoria Gasteiz: Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- BALDOCK, JOHN. (1991). *Social Policy*. Oxford University Press: Oxford.
- BARRÈRE, MARÍA ÁNGELES. (2010). La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-ardulararitzako euskal aldizkaria*, 87-88, 225-252.
- BEAUVOIR, SIMONE DE. (2005). *El segundo sexo*. Madrid, Cátedra, Universitat de València.
- BELTRÁN, MIGUEL. (1985). Cinco vías de acceso a la realidad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 29, 7-42.
- BLÁZQUEZ, BELÉN. (2009). Las políticas públicas de igualdad de género en España. En Molina, Olimpia (Ed) *Gestión práctica de Planes de Igualdad (31-52)*. España: Bomarzo.
- BODELÓN, ENCARNA. (2010). Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿hacia una nueva ciudadanía?. *Anuario de filosofía del derecho*, 26, 85-106.
- BUSTELO, MARÍA & LOMBARDO, EMANUELA. (2006). Los ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, 14, 117-140.
- BUSTELO, MARÍA. (2009). *Mucho camino por recorrer: la institucionalización de la interseccionalidad en España*. Documento presentando en el IX Congreso de la AECPA: Repensar la Democracia: Inclusión y Diversidad, Málaga, 23 al 25 de septiembre de 2009. Texto recuperado de <https://docplayer.es/41370905-Mucho-camino-por-recorrer-la-institucionalizacion-de-la-interseccionalidad-en-espana.html>
- BUTLER, JUDITH. (1996). Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault, en Marta Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 303-326. México: PUEG-UNAM.
- BUTLER, JUDITH. (2004). *Undoing gender*. New York: Routledge.

- BUTLER, JUDITH. (2007) *El género en disputa*. Paidós: Barcelona.
- CAMACHO, ROSALÍA., FACIO, ALDA Y SERRANO, ESTHER. (1997). *Caminando hacia la igualdad real*. San José, Costa Rica: Ilanud.
- CASTELLS, CARMÉ. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.
- CENTENERA, FERNANDO. (2014). El lenguaje no sexista en el ámbito normativo: un acercamiento a los años más recientes. *Revista de llengua i dret*, 61, 46-59.
- DAVIS, ÁNGELA. (2017). *La revolució avui Angela Davis*. Recuperado de <http://www.cccb.org/es/multimedia/videos/angela-davis/227656>
- CENTRO REINA SOFÍA SOBRE ADOLESCENCIA Y JUVENTUD. (2017). *Barómetro juventud y género 2017*. Recuperado de http://www.proyectoscopio.es/images/barometro/Resultados/Barmetro_GENERO2017.pdf
- COMISIÓN EUROPEA. (2015). *Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019*. Recuperado de <https://pagina.jccm.es/europa/pdf/PUBLICACIONES/Folleto%20compromiso%20estrategico%20para%20igualdad%20entre%20mujeres%20y%20hombres.pdf>
- COMITÉ DE MINISTROS DEL CONSEJO EUROPA (2013). *Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017*. Recuperado de: <https://rm.coe.int/1680590178>
- CONSEJO DE EUROPA (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CORBETTA, PIERGIORGIO. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- CRENSHAW, KIMBERLE. (1995). Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. En K. Crenshaw, N. Cotanda, C. Peller; K.

- Thomas (ed) *Critical race theory, the key writings that formed the movement*, 357-383. New York: The New Press.
- CRONIN, CATHERIN, & ROGER, ANGELA. (1999). Theorizing progress: women in science, engineering, and technology in higher education. *Journal of research in science teaching*, 36, (6), 637-661.
- DÁVILA, MÓNICA (2004). *Indicadores de género, guía práctica*. Navarra: Lidaki.
- DE GOUGES, OLYMPE. (1798). *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana*. Recuperado de <http://clio.rediris.es/n31/derechosmujer.pdf>
- DE MIGUEL, ANA & POSADA, LUISA. (2010). *Pensar con Celia Amorós*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL. (1997). *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*. Recuperado de <https://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>
- ESCOLANO, ESTHER. (2006). Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la Universidad Española. *Revista Mexicana de Sociología*, 68 (2), 231-263.
- ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE EXTREMADURA. (2011). *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la Administración Pública*. Recuperado de http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf
- EUROBARÓMETRO ESPECIAL. (2017). *La igualdad entre mujeres y hombres, los estereotipos y las mujeres en la política*, 465. Recuperado de http://data.europa.eu/euodp/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG
- FACIO, ALDA & FRÍES, LORENA. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, 3, 6, 259-294.
- FACIO, ALDA. (1992). *Cuando el género suena, cambios trae*. Costa Rica: Ilanud.
- FACIO, ALDA. (2002). Engenerando nuestras perspectivas. *Otras miradas*, 49-79.

- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS. (2006). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. Recuperado de <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS. (2009). *Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes*. Recuperado de <http://femp.femp.es/files/566-183-archivo/Guia%20para%20la%20gestion%20de%20la%20Igualdad%20en%20pequeños%20municipios.pdf>
- FERNÁNDEZ, ISABEL. (2017, octubre 5). La cuesta arriba de las mujeres. *El Mundo*. Recuperado de <https://www.elmundo.es/sociedad/2017/10/05/59d506e846163f982d8b45c5.html>
- FERRI, JAIME. (1998). Las políticas públicas en España: fascinación y controversia. *Revista de Derecho del Estado*, 4.
- FOCES, PAULA. (2015). La desigualdad de género en Europa. *Derecho y Cambio Social*, 41.
- FONTANA, ANDREA., FREY, JAMES. (2005). The Interview, from neutral stance to political involvement. En N. K. Denzin & y S., Lincoln (Comp). *The Sage Handbook of Qualitative Research*, 695-727. London, UK: Sage.
- FRASER, NANCY. (1995) ¿from redistribution to recognition?, Dilemmas of Justice in a Post-Socialist Age. *New Left Review I*, 212, 68-93.
- FRASER, NANCY. (2008). *Escalas de justicia*. Barcelona: Herder.
- FRIEDAN, BETTY. (2016). *La mística de la feminidad*. Madrid: Catedra.
- GADEA, MARÍA DOLORES. (1993). Un modelo sobre los determinantes del aumento del gasto público en España (1964-1991). *Revista de Economía Aplicada*, 2 (1), 31-65.
- GARCÍA-LEIVA, PATRICIA. (2005). Identidad de género: modelos explicativos. *Escritos de psicología*, 7, 71-81.

- GIDDENS, ANTHONY. (1991). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- GONZÁLEZ, ANTONIO & TORRES, EUGENIO. (1992). *El Estado del Bienestar en los países de la OCDE*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GUZMÁN, VIRGINIA & MAURO, AMALIA. (2000). *Redes sociales y agendas de género*. Santiago, Chile: Centro de estudios de la mujer.
- GUZMÁN, VIRGINIA. (2001). *La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis*. Santiago de Chile. Naciones Unidas: CEPAL.
- HANCOCK, ANGIE MARIE. (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on politics*, 5(1), 63-79.
- HANEY, LYNNE. (1998). Engendering the Welfare State. A Review Article. *Comparative Studies in Society and History*, 40 (4), 748–767.
- HERNÁNDEZ, PATRICIA. (2008). Métodos cualitativos para estudiar a los usuarios de la información. *Cuadernos de investigación*, 5. Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.
- HERNÁNDEZ, ROBERTO & FERNÁNDEZ, CARLOS & BAPTISTA, PILAR. (2014). *Metodología de la investigación*. New York: Mcgraw-Hill.
- INSTITUTO DE LA MUJER. (2005). *Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno de acuerdo con la Ley 30/2003*. Recuperado de igualdadyviolenciadegenero.carm.es/documents/202699/216889/Guia+de+impacto/0db82b65-582b-4610-98dd-72057c59925b
- INSTITUTO DE LA MUJER. (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2016). *Nivel, calidad, y condiciones de vida*. Recuperado de https://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario16/anu16_07condi.pdf

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2016). Encuesta Anual de la Estructura Salarial. Recuperado de https://www.ine.es/prensa/ees_2016.pdf
- JABARDO, MERCEDES. (2008). Desde el feminismo negro, una mirada al género y la inmigración. En Suárez, Liliana; Martín, Emma & Hernández, Rosalva Aída (Ed) *Feminismos en la antropología, Nuevas propuestas críticas*, (39-54). Congreso de antropología. Donostia: Ankulagi antropologia elkatea.
- JAHAN, ROUNAQ. (1995). *The elusive agenda: mainstreaming women in development*. London: Zed books.
- LAGARDE, MARCELA & VALCÁRCEL, AMELIA. (2011). *Feminismo, género e igualdad*. Madrid: Pensamiento Iberoamericano.
- LAGARDE, MARCELA. (1997). Identidad de género y derechos humanos: la construcción de los humanos caminando hacia la igualdad real. *Manual en módulos del programa mujeres, justicia y género*. San José: Ilanud.
- LEÓN, MARGARITA. (2011). The quest for gender equality. En Ana Guillen y Margarita León (ed) *The Spanish welfare state in the European context*. Aldershot: Ashgate.
- LERNER, GERDA. (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Critica.
- LINCOLN, Y. Y GUBA, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, California: Sage.
- LOMBARDO, EMANUELA & BUSTELO, MARÍA. (2009). Promotion de l'égalité de genre en Espagne: de la parité politique à la lutte contre les violences domestiques. *Informations sociales*, 151, 118-126.
- LOMBARDO, EMANUELA & LEÓN, MARGARITA. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5,13-35.

- LOMBARDO, EMANUELA. (2003). El mainstreaming la aplicación de la transversalidad en la unión europea. *Aqualitas, revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 13, 6-11.
- LOMBARDO, EMANUELA. (2003). La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Ciencia Política*, 9, 63-80.
- LOMBARDO, EMANUELA. (2004). *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- LÓPEZ, TERESA. (1998). *Simone de Beauvoir. Una filósofa del siglo xx*. Cádiz: Servicio de publicaciones de la Universidad de Cádiz.
- LOSADA, TERESA. (2003). *La mujer inmigrante marroquí en España*. Documento presentado en el Congreso mujeres, democracia y desarrollo en el Magreb. Madrid: Fundación Pablo Iglesias.
- LUCCA, IRIZARRY. Y BERRÍOS, REINALDO. (2003). *Investigación cualitativa, fundamentos, diseños y estrategias*. Colombia: Ediciones S. M.
- MARTÍNEZ, MARÍA DEL ROCÍO; LÓPEZ, JESÚS. MANUEL; DÍAZ, MARÍA DEL CARMEN. (2010). *Estudio de género en los órganos decisorios de la Universidad*. Documento presentado en el Congreso Universitario Nacional de investigación y género. Universidad de Sevilla.
- MARTÍNEZ, ISABEL & BONILLA, AMPARO. (2000). *Sistema sexo-genero, identidades y construcción de la subjetividad*. Universitat de Valencia: Servei de publicacions.
- MARUANI, MARGARET. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- MESTRE, RUTH. (2005). Estrategias jurídicas de las mujeres migrantes. Delitos y fronteras: mujeres extranjeras en prisión, 44, 217-252.
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD. (2013). *Actuaciones de las Comunidades Autónomas en cumplimiento de la Ley Orgánica*

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

[https://www.mscbs.gob.es/en/ssi/violenciaGenero/Documentacion/seguimientoEvaluacion/DOC/ActuacionesCCAA\(2005-2012\).pdf](https://www.mscbs.gob.es/en/ssi/violenciaGenero/Documentacion/seguimientoEvaluacion/DOC/ActuacionesCCAA(2005-2012).pdf)

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. (2017). *Pensiones contributivas en vigor, informes*. Recuperado de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/2575/3585/3603/3606>

MONTERO, JUSTA. (2006). Feminismo: un movimiento crítico. *Intervención Psicosocial*, 15, 2,167-180.

MORA, ESTHER. (2013). El paradigma género y mujeres en la historia del tiempo presente. *Revista Historia Autónoma*, 2.

NASH, MARY. (2005). *Inmigrantes en nuestro espejo*. Barcelona: Icaria.

NASH, MARY. (2006). Feminismo del siglo XXI. *Lectora: revista de dones i textualitat*, 12, 101-106.

NEGRE, JOSE LUIS. (2006). *Feminismo y naturalismo*: Emilia Pardo Bazán. Zaragoza: J.L. Negre.

NIELFA, GLORIA. (1990). Concepción Arenal y la igualdad. *Revista de historia de la psicología*, 11, 139-156.

NOGUEIRA, HUMBERTO. (2006). El derecho a la igualdad ante la ley, la no discriminación y acciones positivas. *Anuario da faculta de de dereito da Universidade da Coruña*, 10, 799-832.

OAKLEY, ANN. (1972). *Sex, gender and society*. Londres: Temple Smith.

OLAZ, ÁNGEL. (2010). *Aproximación Metodológica a la Técnica de Grupo Nominal desde una perspectiva de Investigación Cualitativa*. Comunicación oral presentada

en el I Congrés Valencià de Sociologia. La Sociologia: Ciència i Professi6 per al segle XXI. Grupo de Metodologia y T6cnicas de Investigaci6n Social. Valencia.

OLAZ, ÁNGEL. (2010). *La T6cnica de Grupo Nominal como Herramienta de Investigaci6n Cualitativa*. Sevilla: Bohod6n Ediciones.

OLAZ, ÁNGEL., Y BRNDLE, G. (2013). Diseño de una entrevista de evaluaci6n del desempeño por competencias desde una perspectiva microsociol6gica. *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*, 58, 1-28.

OLAZ, ÁNGEL. (2014). *La T6cnica de Grupo Nominal como herramienta de aprendizaje cooperativo orientado a la mejora continua en el Espacio Europeo de Educaci6n Superior. Experiencias en la adaptaci6n al EEES*. New York: McGraw-Hill.

OLAZ, ÁNGEL. (2016). *La entrevista de investigaci6n*. Madrid: Editorial Grupo 5.

OLAZ, ÁNGEL. (2018). *La T6cnica de Grupo Nominal en el libro Protocolo, práctica y procedimiento causas y factores del emprendimiento de personas con discapacidad. Un análisis competencial a trav6s de la t6cnica de grupo nominal*. Navarra: Aranzadi.

ORGANIZACI6N DE LAS NACIONES UNIDAS. (1945). *Carta de las Naciones Unidas*. Recuperado de <http://www.defensa.gob.es/Galerias/defensadocs/carta-ONU-1945.pdf>

ORGANIZACI6N DE LAS NACIONES UNIDAS. (1993). *Declaraci6n y Programa de acci6n de Viena*. Recuperado de https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf

ORGANIZACI6N DE LAS NACIONES UNIDAS. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer*. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

ORGANIZACI6N PARA LA COOPERACI6N Y EL DESARROLLO ECON6MICO. (2016). *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*. Recuperado de https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page2

- ORTIZ, RAFAELA. (2005). *La entrevista cualitativa*. Guatemala: Universidad Mesoamericana.
- OSBORNE, RAQUEL. (1995). Acción Positiva. in Amorós, Celia (comp.), *10 palabras Clave Sobre Mujer*. Editores Verbo Divino, 297-330.
- PARDO, EMILIA. (1903). La vida contemporánea. Un poco de derecho. *Cuadernos de la Ilustración Artística Barcelona, 1112*, 266.
- PARELLA, SÒNIA. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- PAZOS, MARÍA. (2011). Roles de género y políticas públicas. *Sociología del trabajo, 73*, 5-23.
- PHIPPS, ALISON. (2006). I can't do with whining women, feminism and the habitus of women in science activists. *Women's Studies International Forum, 29*, 125– 135.
- PUELO, ALICIA. (2005). El patriarcado ¿una organización social superada?, *Temas para el debate, 133*, 39-42.
- PUERTA, AGUSTÍN. (2003). *Feminismo: identidad personal y lucha colectiva (análisis del movimiento feminista español en los años 1975 a 1985)*. Granada: Universidad de Granada.
- QUECEDO, ROSARIO & CASTAÑO, CARLOS. (2003). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica, 14*, 5-40.
- RAMÍREZ, CARMEN. (2008). Concepto de género: reflexiones. *Ensayos, 8*, 307-314.
- RICO DE ALONSO, ANA; DELGADO, ADRIANA & OTROS. (2002). *Familia, Bienestar y Políticas sociales*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 227.
- RICO, MARGARITA & GÓMEZ, JOSÉ ANTONIO. (2011). Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género. *Revista Internacional de Sociología (RIS), 69*, (1).

- RICO, MANUEL. (2009). Concepción Arenal. *Revista Internacional de Pensamiento Político*, 4, 151-161.
- RODRÍGUEZ, PEPE. (1999). *Dios Nació Mujer*. Barcelona: Grupo Zeta.
- RUBIN, GAYLE. (1975). The traffic in women: notes on the political economy of sex. Reiter, R. (ed). *Toward and Anthropology of Women*, 157-210.
- RUBIO, ANA. (2016). El lenguaje y la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista de bioética y derecho*, 38, 4-24.
- SAINSBURY, DIANA. (1996). *Gender, equality and welfare states*. Cambridge: Cambridge University press.
- SÁNCHEZ, ÁLVARO. (2017, marzo 2). Machismo en el Parlamento Europeo. *El País*. Recuperado de:
https://elpais.com/internacional/2017/03/02/actualidad/1488449299_579937.html
- SCRINZI, FRANCESCA. (2008). Quelques notions pour penser l'articulation des rapports sociaux de race, de classe et de sexe, les cahiers du cedref. *Femmes, genre, migrations et mondialisation*, 16, 81-99.
- SQUIRES, JUDITH. (2005). Is mainstreaming transformative? Theorizing mainstreaming in the context of diversity and deliberation. *Social politics*, 12(3), 366-388.
- STUART, JOHN. (1869). *El sometimiento de la mujer*. Madrid: Alianza.
- TAYLOR, STEPHEN Y BOGDAN, ROBERT. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Madrid: Paidós.
- THORNE, BARRIE; KRAMARAE, CHERIS & HENLEY, NANCY. (1983). *Language gender and society*. Nueva York: Newbury house.
- UNIÓN EUROPEA. (2000). *Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005*. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10932>

- UNIÓN EUROPEA. (2006). *Plan de Trabajo para la igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10404>
- UNIÓN EUROPEA. (2015). *Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019*. Recuperado de <https://pagina.jccm.es/europa/pdf/PUBLICACIONES/Folleto%20compromiso%20estrategico%20para%20igualdad%20entre%20mujeres%20y%20hombres.pdf>
- VALCÁRCEL, AMELIA. (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- VALIENTE, CELIA. (2006). *El feminismo de Estado en España: Instituto de la Mujer (1983-2003)*. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- VALIENTE, CELIA. (2013). Gender equality policymaking in Spain. En Bonnie Field and Alfonso Botti (ed) *Politics and society in contemporary Spain: From Zapatero to Rajoy 179-95*. New York: Palgrave Macmillan.
- VERLOO, MIEKE. (2005). Reflections on the concept and practice of the council of Europe approach to gender mainstreaming. *Social politics*, 12(3), 344-365.
- VERLOO, MIEKE. (2005). Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis. *The Greek review of social research*, 117, 11-32.
- WELDON, L. (2008). The concept of intersectionality in Gary Goertz and amy mazur (ed), *Politics, gender and concepts: theory and methodology*. New York: Cambridge University Press.
- WOLLSTONECRAFT, MARY (1972). *Vindication of the right of woman*. Londres: Pelican Classic Penguin Books.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. C83/389, 30 de marzo de 2010.

CARTA SOCIAL EUROPEA. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 153, 26 de junio de 1980.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (1978). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, 29 de diciembre de 1978.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. (Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 69, 21 de marzo de 1984.

CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE LA LUCHA CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 219, 10 de septiembre de 2009.

CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA, CONVENIO DE ESTAMBUL. *Boletín Oficial del Estado*, núm.137, 6 de junio de 2014.

CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 243, 10 de octubre de 1979.

DECRETO 50/1990, DE 12 DE JULIO, SE APRUEBA LA ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA GENERAL DE PRESIDENCIA Y LA DE LOS DEMÁS ÓRGANOS DE ASISTENCIA AL PRESIDENTE. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, núm.169, 24 de julio de 1990.

DECRETO 95/1991 MODIFICA LA ESTRUCTURA DE LA CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES, CREANDO LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, núm. 240, 17 de octubre de 1991.

DECRETO N.º 246/2010, DE 10 DE SEPTIEMBRE, DE EXTINCIÓN DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 212, 2010, 13 de septiembre de 2010.

DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 23 DE SEPTIEMBRE DE 2002, QUE MODIFICA LA DIRECTIVA 76/207/CEE DEL CONSEJO RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LO QUE SE REFIERE AL ACCESO AL EMPLEO, A LA FORMACIÓN Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONALES, Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 269, 5 de octubre de 2002.

DIRECTIVA 75/117/CEE DE 10 DE FEBRERO DE 1975. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L045, 19 de febrero de 1975.

DIRECTIVA 76/207/CEE DE 9 DE FEBRERO DE 1976. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L039, 14 de febrero de 1976.

DIRECTIVA 79/7/CEE DE 19 DE DICIEMBRE DE 1978. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L006, 10 de enero de 1979.

DIRECTIVA 86/378/CEE DE 24 DE JULIO DE 1986. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L225, 12 de agosto de 1986.

DIRECTIVA 86/613/CEE DE 11 DE DICIEMBRE DE 1986. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L359, 19 de diciembre de 1986.

DIRECTIVA 92/85/CEE DE 19 DE OCTUBRE DE 1992. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L348, 28 de noviembre de 1992.

DIRECTIVA 97/80/CE DE 15 DE DICIEMBRE DE 1997. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L014, 20 de enero de 1998.

DIRECTIVA 97/81/CE DE 15 DE DICIEMBRE DE 1997. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L014, 20 de enero de 1998.

DIRECTIVA DEL CONSEJO 2004/113/CE POR LA QUE SE APLICA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES AL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU

SUMINISTRO. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 373, 21 de diciembre de 2004.

LEY 11/2016 DE 15 DE JUNIO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 7/2007, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, núm. 139, 17 de junio de 2016.

LEY 12/2001, DE 9 JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 164, 10 de julio de 2001.

LEY 12/2002, DE 3 DE DICIEMBRE, DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, núm. 296, 24 de diciembre de 2002.

LEY 12/2007, 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 38, 13 de febrero de 2008.

LEY 14/1975, DE 2 DE MAYO, SOBRE REFORMA DE DETERMINADOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO CIVIL Y DEL CÓDIGO DE COMERCIO SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LA MUJER CASADA Y LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS CÓNYUGES. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 107, 5 de mayo de 1975.

LEY 30/2003, DE 13 DE OCTUBRE, SOBRE MEDIDAS PARA INCORPORAR LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 246, 14 de octubre de 2003.

LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, 6 de noviembre de 1999.

LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 274, 14 de noviembre de 2011.

LEY 7/1985, 2 ABRIL, REGULADORA DE LAS BASES DE RÉGIMEN LOCAL. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 80, 3 de abril de 1985.

LEY 7/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, núm. 301, 30 de diciembre de 2004.

LEY 7/2007, DE 4 DE ABRIL, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, núm. 91, 21 de abril de 2008.

LEY 8/2016 DE 27 DE MAYO, DE IGUALDAD SOCIAL DE LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES, TRANSEXUALES, TRANSGÉNERO E INTERSEXUALES, Y DE POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, núm. 125, 31 de mayo de 2016.

LEY ORGÁNICA 1/1998, DE 15 DE JUNIO, DE REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA 4/1982, DE 9 DE JUNIO, DEL ESTATUTO DE AUTONOMÍA PARA LA REGIÓN DE MURCIA. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 143, 16 de junio de 1998.

LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, 29 de diciembre de 2004.

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, 23 de marzo de 2007.

LEY ORGÁNICA 4/1982, DE 9 DE JUNIO, DE ESTATUTO DE AUTONOMÍA PARA LA REGIÓN DE MURCIA. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, 18 de junio de 1982.

ORDEN DE 11 DE FEBRERO, DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA POR LA QUE SE CREA EL CONSEJO ASESOR REGIONAL DE LA MUJER. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, núm. 39, 17 de febrero de 2005.

ORDEN DE 22 DE MARZO DE 1995 POR LA QUE SE ADECUA LA DENOMINACIÓN DE LOS TÍTULOS ACADÉMICOS OFICIALES A LA CONDICIÓN MASCULINA O FEMENINA DE QUIENES LOS OBTENGAN. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 74, 28 de marzo de 1995.

PACTO EUROPEO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO 2011-2020. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. C155/10, 25 de mayo de 2011.

PROTOCOLO NÚMERO 12 DE LA CONVENCION EUROPEA DE DERECHOS HUMANOS. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 64, 14 de marzo de 2008.

REAL DECRETO 1251/2001, DE 16 NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 276, 17 de noviembre de 2001.

RECOMENDACIÓN DEL 13 DE DICIEMBRE DE 1984, RELATIVA A LA PROMOCIÓN DE ACCIONES POSITIVAS EN FAVOR DE LA MUJER. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 331/34, 19 de diciembre de 1984.

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO DE 2 DE DICIEMBRE 1996, RELATIVA A LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN (96/694/CE). *DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS*, L 319/11, 10 DE DICIEMBRE DE 1996.

RESOLUCIÓN DE 25 DE ABRIL DE 2016, DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE DISPONE LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA DEL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 13 DE ABRIL DE 2016, POR EL QUE SE APRUEBAN LOS PLANES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA 2016-2017. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, núm. 101, 3 de mayo de 2016.

TRATADO DE ÁMSTERDAM (1997). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 109, 7 de mayo de 1999.

TRATADO DE LISBOA (2007), POR EL QUE SE MODIFICAN EL TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA Y EL TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C306/01, 17 de diciembre de 2007. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 286, 27 de noviembre de 2009.

TRATADO DE MAASTRICHT (1992). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312, 29 de diciembre de 1992.

TRATADO DE ROMA (1957). *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C325, 24 de diciembre de 2002.

PLANES DE IGUALDAD MUNICIPALES EN LA REGIÓN DE MURCIA

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ABANILLA 2009-2011.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ÁGUILAS 2010-2014.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ARCHENA 2009-2011.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BENIEL 2013.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BLANCA 2008-2011.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BULLAS 2009.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CALASPARRA 2009-2011.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CARTAGENA 1994-1996.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CEHEGÍN 2007-2011.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CEHEGÍN 2017-2021.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CIEZA 2008-2011.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FORTUNA 2010-2012.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE JUMILLA 2006-2016.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LAS TORRES DE COTILLAS 2007-2011.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LORCA 1992.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LORQUÍ.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MOLINA DE SEGURA 1995.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MOLINA DE SEGURA 1999-2003.

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MOLINA DE SEGURA 2004-2008.

IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MOLINA DE SEGURA 2009.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MORATALLA 2010.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MULA 2009-2011.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MURCIA 2010-2012.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MURCIA 2018-2019.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE SAN JAVIER 2009-2010.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE SAN PEDRO DEL PINATAR 2016-2020.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE SANTOMERA 2010-2013.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE TORRE PACHECO 2010-2012.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE TOTANA 2007-2010.

ANEXOS

Anexo I	
Solicitud de los Planes de Igualdad a los Ayuntamientos	367
Anexo II	
Herramienta de registro para la revisión de contenido de los Planes de Igualdad	368
Anexo III	
Índice Sintético de valoración de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (ISPI)	370
Anexo IV	
Cuestionario de valoración de indicadores para profesionales expertos/as en igualdad	372
Anexo V	
Relación de personas expertas que han colaborado en el ISPI.....	375
Anexo VI	
Entrevista	380
Anexo VII	
Relación de personas que han colaborado en las entrevistas a informantes clave	381
Anexo VIII	
Áreas temáticas de los Planes de Igualdad en la Región de Murcia.....	382
Anexo IX	
Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en TGN 1 de Personal Técnico.....	388
Anexo X	
Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en TGN 2 del Personal Docente	393
Anexo XI	
Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en TGN 3 del Personal Técnico de la Administración y el Tercer Sector	398
Anexo XII	
Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en TGN 4 del Personal Político	403

Anexo I

Solicitud de los Planes de Igualdad a los Ayuntamientos



Doctorado en Sociedad, Desarrollo y
Relaciones Laborales

Murcia, Julio de 2016.

Estimado/a señor/a:

Me llamo Inmaculada Concepción Sánchez Ruiz, soy Trabajadora Social y Máster Oficial en Mediación y en la actualidad me encuentro realizando mi Tesis Doctoral en la Universidad de Murcia, bajo la dirección de los doctores D. Juan José García Escribano y Dña. Manuela Avilés Hernández de los Departamentos de Sociología y Trabajo Social y Servicios Sociales.

Mi investigación pretende analizar la Intervención Social con Mujeres desde una óptica integral de las Políticas de Igualdad en la Región de Murcia.

Para el desarrollo de esta precisaría poder disponer de los **Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** llevados a cabo en su municipio.

Por ello, le ruego disponga que, desde la instancia oportuna, se me facilite la información disponible en su Ayuntamiento en relación con estos Planes, bien sea vía correo electrónico a la dirección inmasan7@gmail.com, o mediante envío postal a la dirección C/ Bajada Calvario nº3, 30800, Lorca, Murcia.

Agradeciendo su deferencia, le saluda atentamente

Inmaculada Concepción Sánchez Ruiz

SR/A. ALCALDE/SA PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE _____

Anexo II

Herramienta de registro para la revisión de contenido de los Planes de Igualdad

MUNICIPIO:

*Evaluación del contenido de los Planes de Igualdad
Municipales de la CARM.*

¿Área/ indicador contenida en el plan?	Si	No	Otras observaciones			
ÁREAS TRANSVERSALES						
Visibilización y sensibilización						
Conciliación y corresponsabilidad						
Educación						
Salud				RESUMEN GLOBAL DEL PLAN		
Representación, gobernanza y participación				Nº de indicadores alcanzados		
Empleo				Nº de indicadores no alcanzados		
Violencia de género				Otras observaciones		
Cultura y deporte						
Emprendimiento y promoción profesional						
INDICADORES TRANSVERSALES						
Situación de partida.						
Año de inicio del plan y periodo de vigencia.						
Coordinación.						
Innovación.						
Participación plena y efectiva.						
Financiación para implementar el plan.						
Empoderamiento de las mujeres.						
Impacto de género.						
Acciones positivas.						
Perspectiva de género y transversalidad.						
Interseccionalidad.						
Lenguaje no sexista.						
Material inclusivo y accesible						
Ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios.						
Igualdad formal y real.						
Evaluación de planes previos.						
Justificación y transparencia de resultados de evaluación, publicación de informes y difusión.						
Continuidad del plan.						
Glosario de términos.						
Recursos, servicios y programas dedicados a la lucha por la igualdad.						

INDICADORES ESPECIFICOS AL ÁREA			
¿Contiene el plan los indicadores específicos?	Si	No	Otras observaciones
ÁREA 1:			
Implantación de campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblaciones.			
Visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas.			
ÁREA 2:			
Servicios como escuelas y/o centros de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.			
Aplicación de subvenciones y/o becas destinadas para familias con difícil acceso a conciliar la vida laboral, familiar y personal.			
ÁREA 3:			
Desarrollo de medidas específica para la introducción de programas educativos no sexistas.			
Implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos de género.			
ÁREA 4:			
Desarrollo de un Plan de Salud Municipal para dar cobertura a enfermedades específicas de prevalencia en las mujeres.			
ÁREA 5:			
Conocer el personal responsable de la presidencia de la corporación municipal.			
Composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan.			
ÁREA 6:			
Desarrollo de actividades específicas de fomento de acceso al empleo en mujeres.			
Análisis de la segregación horizontal y vertical, y de las condiciones laborales en el ámbito del empleo.			
ÁREA 7:			
Existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y a nivel adulto.			
Recursos destinados a la violencia de género (naturales, sociales y económicos).			
ÁREA 8:			
Existencia de medidas que incentiven la actividad física y el deporte en mujeres.			
Existencia de medidas que incentiven el desarrollo de la cultura en mujeres.			
ÁREA 9:			
Subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres.			
Apoyo técnico para atender iniciativas con relación a materias laborales que afecta directamente a las mujeres.			
SINTESIS GLOBAL DEL PLAN			

Anexo III

Índice Sintético de valoración de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (ISPI)

INDICADORES TRANSVERSALES	Aparece (1)	En parte (0,5)	No aparece (0)	Total	
1. Situación de partida				0,0	0,000
2. Año de inicio del plan y periodo de vigencia				0,0	0,000
3. Coordinación				0,0	0,000
4. Innovación				0,0	0,000
5. Participación plena y efectiva				0,0	0,000
6. Financiación para implementar el plan				0,0	0,000
7. Empoderamiento de las mujeres				0,0	0,000
8. Impacto de género				0,0	0,000
9. Acciones positivas				0,0	0,000
10. Perspectiva de género y transversalidad.				0,0	0,000
11. Interseccionalidad.				0,0	0,000
12. Lenguaje no sexista				0,0	0,000
13. Material inclusivo y accesible				0,0	0,000
14. Ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios				0,0	0,000
15. Igualdad formal y real				0,0	0,000
16. Evaluación de planes previos.				0,0	0,000
17. Justificación y transparencia de resultados de evaluación, publicación de informes y difusión				0,0	0,000
18. Continuidad del plan				0,0	0,000
19. Glosario de términos				0,0	0,000
20. Recursos, servicios y programas dedicados a la lucha por la igualdad				0,0	0,000
					0,000

INDICADORES ESPECIFICOS AL ÁREA	Aparece (1)	En parte (0,5)	No aparece (0)	Total	
1. Implantación de campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblaciones				0,0	0,000
2. Visibilizar las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas. Identificar la visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas				0,0	0,000
3. Implementar servicios como escuelas y/o centros de conciliación de la vida laboral, familiar y personal				0,0	0,000
4. Aplicación de subvenciones y/o becas destinadas para familias con difícil acceso a conciliar la vida laboral, familiar y personal				0,0	0,000
5. Desarrollo de medidas específica para la introducción de programas educativos no sexistas				0,0	0,000
6. Implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos de género				0,0	0,000
7. Desarrollo de un Plan de Salud Municipal para dar cobertura a enfermedades específicas de prevalencia en las mujeres				0,0	0,000
8. Conocer la persona responsable de la presidencia de la corporación municipal				0,0	0,000
9. Composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan				0,0	0,000
10. Desarrollo de actividades específicas de fomento de acceso al empleo en mujeres				0,0	0,000
11. Análisis de la segregación horizontal y vertical, y de las condiciones laborales en el ámbito del empleo				0,0	0,000
12. Existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y a nivel adulto				0,0	0,000
13. Recursos destinados a la violencia de género (Recursos naturales, sociales y económicos)				0,0	0,000
14. Existencia de medidas que incentiven la actividad física y el deporte en mujeres				0,0	0,000
15. Existencia de medidas que incentiven el desarrollo de la cultura en mujeres				0,0	0,000
16. Subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres				0,0	0,000
17. Apoyo técnico para atender iniciativas con relación a materias laborales que afecta directamente a las mujeres				0,0	0,000
					0,000

	Indicadores	s/10
INDICADORES TRANSVERSALES	0,000	0,000
INDICADORES ESPECIFICOS AL ÁREA	0,000	0,000
	0,00	Indicador Sintético



Estamos intentando delimitar las áreas y los indicadores transversales y específicos que debería contener un riguroso Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y, al mismo tiempo, definir un índice sintético que permita identificar el grado de aproximación de cualquier Plan de Igualdad a ese modelo ideal. Para salvar el problema derivado del uso de linealidad en la construcción del índice y de la arbitrariedad en la asignación del peso de cada uno de los indicadores, solicitamos su colaboración, como experto/a en esta materia.

Por favor, señale el grado de importancia que para Ud. tiene cada uno de los indicadores, en la siguiente escala de 1 a 7, sabiendo que "1" significa "ninguna importancia", "7" significa "mucho importancia" y "9" significa "no sabe o no contesta".

Por si le resulta de utilidad podrá encontrar al final de la encuesta un documento anexo en formato word, en el que aparece la descripción de cada uno de los indicadores.

Agradecemos de antemano su colaboración.

 Acceder

ÍNDICE SINTÉTICO PLANES IGUALDAD

Dirección de contacto (e-mail) *

INDICADORES TRANSVERSALES

Señale el grado de importancia que para Ud. tiene cada uno de los indicadores, en la siguiente escala de 1 a 7, sabiendo que 1 significa 'ninguna importancia' y, 7 significa 'mucho importancia' y 9 significa 'no sabe o no contesta'.

	1	2	3	4	5	6	7	9	
Situación de partida *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Año de inicio del plan y periodo de vigencia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Coordinación *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Innovación *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Participación plena y efectiva *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Financiación para implementar el plan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Empoderamiento de las mujeres *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Impacto de género *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Acciones positivas *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Perspectiva de género y transversalidad. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Interseccionalidad *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Lenguaje no sexista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Perspectiva de género y transversalidad. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Interseccionalidad *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Lenguaje no sexista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Material inclusivo y accesible *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Ruptura de estereotipos e implantación de valores igualitarios *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Igualdad formal y real *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluación de planes previos *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Justificación y transparencia de resultados de evaluación, publicación de informes y difusión *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Continuidad del plan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Glosario de términos *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Recursos, servicios y programas dedicados a la lucha por la igualdad *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>

INDICADORES ESPECÍFICOS AL ÁREA

Señale el grado de importancia que para Ud. tiene cada uno de los indicadores, en la siguiente escala de 1 a 7, sabiendo que 1 significa 'ninguna importancia' y, 7 significa 'muchísima importancia' y 9 significa 'no sabe o no contesta'.

	1	2	3	4	5	6	7	9	
Conocer la implantación de campañas preventivas específicas de sensibilización con perspectiva de género para distintos grupos poblacionales *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Identificar la visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas. Identificar la visibilización de las actividades implementadas mediante intercambios de buenas prácticas *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Implementar servicios como escuelas y/o centros de conciliación de la vida laboral, familiar y personal *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicación de subvenciones y/o becas destinadas para familias con difícil acceso a conciliar la vida laboral, familiar y personal *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Desarrollo de medidas específica para la introducción de programas educativos no sexistas *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Implantación de actividades coeducativas de juegos y expresión artística como medio para contribuir a la eliminación de roles y estereotipos de género *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Desarrollo de un Plan de Salud Municipal para dar cobertura a enfermedades específicas de prevalencia en las mujeres *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Conocer el personal responsable de la presidencia de la corporación municipal *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Composición equilibrada del personal que ha desarrollado el plan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Desarrollo de actividades específicas de fomento de acceso al empleo en mujeres *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Análisis de la segregación horizontal y vertical, y de las condiciones laborales en el ámbito del empleo *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Existencia de recursos preventivos destinados a la sensibilización de la violencia de género a nivel escolar y a nivel adulto *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Recursos destinados a la violencia de género (Recursos naturales, sociales y económicos) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Existencia de medidas que incentiven la actividad física y el deporte en mujeres *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Existencia de medidas que incentiven el desarrollo de la cultura en mujeres *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Subvenciones públicas a las actividades empresariales emprendidas por mujeres *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Apoyo técnico para atender iniciativas en relación a materias laborales que afecta directamente a las mujeres *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES

Si lo desea puede descargar la descripción de los indicadores en el documento anexo.

Relación de personas expertas que han colaborado en el ISPI

PERFIL DE PERSONAS EXPERTAS EN MATERIA DE IGUALDAD	
Universidad Carlos III de Madrid	Profesora Catedrática de Universidad. Especializada en Sistemas de clasificación; CDU y Organización del conocimiento. Trabaja para la igualdad y contra la violencia, área de especialización: Mujer y ciencia.
Universidad Complutense de Madrid	Profesora Titular del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Máster en Políticas Sociales y Dependencia. Máster de Derechos Humanos.
	Profesora Titular de Teoría del Conocimiento, Estética e Historia del pensamiento de la Facultad de Filosofía. Filósofa, Escritora y Teórica Feminista Española.
	Licenciada en Sociología, Doctora en Antropología, Profesora Titular. Participa en los grupos de investigación de Sociología Ordinaria y de Investigaciones Feministas.
Universidad de Córdoba	Licenciada en Ciencias de la Educación, Máster en Evaluación de Programas y Doctora en Ciencias Políticas. Codirectora del grupo de investigación género y política. Delegada de Igualdad y Género en la UCM.
	Profesor Titular de Derecho Constitucional. La participación política de la mujer, la representación política, la ciudadanía y la diversidad cultural son ejes habituales de sus investigaciones. En el año 2000 recibió el IV Premio de Investigación de la Cátedra para la Igualdad de la Mujer Leonor de Guzmán de la Universidad de Córdoba. Miembro de la Comisión de Igualdad y participó en la comisión redactora del I Plan de Igualdad UCO

	y en la redacción del Protocolo contra el acto sexual de la universidad. Miembro del Consejo Asesor de la Cátedra Leonor de Guzmán de Estudios sobre las Mujeres de la UCO, de la Red feminista de Derecho Constitucional y de la Red de Hombres por la Igualdad.
Universidad de Granada	Profesora Titular de Trabajo Social y Servicios Sociales. Máster Universitario en Trabajo Social e Intervención Social con perspectiva de género.
	Departamento de Delegación Territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Forma parte del grupo de investigación de Políticas, Modelo de Convivencia y Cuidados.
Universidad de Jaén	Profesora Contratada Doctora, Área de Didáctica de las Ciencias Sociales. Directora de la Unidad de Igualdad
	Catedrática de la Universidad, Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Experta en Igualdad de Género por la UJA.
Universidad Miguel Hernández	Coordinadora del Área de Diversidad de la Unidad de Igualdad. Profesora Contratada Doctora en el Área de Antropología Social.
	Departamento de Estudios Económicos y Financieros. Profesora Titular Universidad del Área de Organización de Empresas.
Universidad de Murcia	Licenciada en Filosofía, Máster de Género e Igualdad y Máster Universitario en Sociología Aplicada. Premio Extraordinario de Doctorado en 2012. Ha trabajado en el equipo de investigación sobre temas de género y ha escrito más de 10 artículos sobre el problema de la conciliación y las políticas públicas.
	Licenciada en Derecho, Catedrática de Derecho Mercantil en la Universidad de Murcia, dirige la Cátedra de Economía Social de la Universidad de Murcia.

	<p>Enfermera, Doctora y Docente honorífica en la Universidad de Murcia. Especialista en mutilación genital femenina. Colabora en el Instituto de Murcia de Investigación Biosanitaria Virgen de la Arrixaca.</p>
	<p>Profesor Titular de Química Inorgánica. Defensor Universitario.</p>
	<p>Directora de la Unidad de Igualdad.</p>
	<p>Doctora en Derecho y Profesora Titular de Economía Aplicada en el Departamento de Economía del Sector Público y Fiscalidad. Principales líneas de investigación: presupuestos de género, género y políticas públicas e infraestructura y género. Presidenta del Fórum de Política Feminista de la Región.</p>
	<p>Doctora en Ciencia Política por la Universidad de Murcia. Licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad de Granada. Premio Extraordinario de Licenciatura y Premio Nacional Fin de Carrera. Profesora Contratada Doctora de la Universidad de Murcia.</p>
Universidad de Oviedo	<p>Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo.</p>
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla	<p>Profesora Titular, Doctora en Educación. Investiga sobre temas de género, adolescencia, valores y adultez.</p>
Universidad del País Vasco	<p>Profesora Titular en el Departamento de Ciencia Política y de la Administración. Presidenta de la Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración. Directora del Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad del País Vasco. Secretaria General del Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde. Ha publicado diversas obras sobre comportamiento</p>

	<p>político de las mujeres y los hombres y sobre políticas públicas de igualdad.</p>
	<p>Sociólogo, Máster sobre Estudios de Género y Feministas. Docente del Departamento de Sociología. Su trabajo como investigador se ha basado en los últimos años en el estudio de las relaciones de poder desde una perspectiva feminista interseccional.</p>
	<p>Diplomado en Trabajo Social, Licenciado en Antropología Social y Cultural, Máster de investigación en Estudios Feministas y de Género. Doctorado en Globalización, Desarrollo y Cooperación.</p>
Universidad Politécnica de Cataluña	<p>Profesora Ayudante Doctora del Departamento de Organización de Empresas. Forma parte del grupo de investigación de oportunidades en la arquitectura, la ciencia y la tecnología. Ha participado en diversos proyectos del Institut Català de les Dones, sobre la temática de Igualdad de Oportunidades. Ha colaborado en programas que estudian la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p>
	<p>Doctora por la Universidad Politécnica de Cataluña. Colabora en el Departamento de Ingeniería de la Construcción de la UPC en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de Barcelona. Pertenece al Grupo de Igualdad de Oportunidades en la Arquitectura, la Ciencia y la Tecnología). Ha publicado artículos y capítulos de libros sobre la situación de las mujeres en diferentes ámbitos y más concretamente sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ha participado en varios proyectos del Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.</p>
Universidad de Santiago de Compostela	<p>Licenciada en Sociología, Doctora en Ciencia Política. Contratada Doctora en la Facultad de</p>

	Ciencias Políticas y Sociales. Participa en varios proyectos de investigaciones centradas en parlamentos, políticas y estudios de género. Ha sido coordinadora de la Oficina de Igualdad de Género de la USC.
Universidad de Sevilla	Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla
Universidad de Valencia	Doctora en Sociología. Técnica de Planificación, Análisis y Evaluación de la Unidad de Igualdad.
	Licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación (Sección Psicología), Máster en Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Salud Laboral, y Experta universitaria en Dirección de Sistemas de Información. También es evaluadora de EFQM (European Foundation for Quality Management). Actualmente, directora de la Unidad de Igualdad

Anexo VI Entrevista

TESIS DOCTORAL

"Análisis crítico de las políticas de igualdad: un enfoque territorial".

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



La participación en esta investigación confidencial, la finalidad de esta acción es el estudio de los planes de igualdad de oportunidades en el ámbito local de la Región de Murcia y la definición del contenido de un Plan de Igualdad riguroso.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Municipio:

Profesional:

Sexo:

Empleo actual:

TEMAS PARA ABORDAR

1. ¿Cuáles son las principales líneas de actuación/ prioridades en su municipio en materia de igualdad? Me las podría sintetizar brevemente.
2. En el desarrollo de esas actuaciones ¿cuáles serían desde su punto de vista las principales dificultades con las que se encuentra?
3. Le voy a indicar otros elementos que pueden influir en el desarrollo de las actuaciones de igualdad para conocer su opinión acerca de ellos:
 - a. Aspectos políticos
 - b. Aspectos socio-culturales
 - c. Aspectos económicos
 - d. Aspectos ideológicos
 - e. Aspectos formativos
 - f. Aspectos personales
4. Después de conocer el trabajo que están realizando, ¿qué elementos considera que faltan para mejorar las actuaciones que realizan en materia de igualdad?
5. ¿Qué opinión le merece el Plan de Igualdad que hay en su municipio?, en caso de no disponer de un Plan de Igualdad, ¿Qué le parece la implantación de un Plan de Igualdad en su municipio?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo VII

Relación de personas que han colaborado en la entrevista a informantes clave

CEHEGÍN

- Concejala de Servicios Sociales, Mujer, Igualdad y Sanidad del Excmo. Ayuntamiento de Cehegín.
- Técnica de Mujer, Igualdad y Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Cehegín.
- Licenciada en Psicología, y Representante de la Asociación de Mujeres Progresistas de Cehegín.

LORCA

- Concejal de Economía y Hacienda, Igualdad y empresa municipal LIMUSA del Excmo. Ayuntamiento de Lorca.
- Trabajadora Social, Técnica de Igualdad y del Centro de Atención Especializada a Víctimas de la Violencia de Género del Excmo. Ayuntamiento de Lorca.
- Integradora Social, Experta Universitaria en Igualdad de Género para la Cooperación y Desarrollo por la UNED. Presidenta de la Federación de Organizaciones de Mujeres de Lorca.

LORQUÍ

- Concejala de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Lorquí.
- Técnica de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Lorquí.
- Presidenta de la Asociación de Mujeres Activas de Lorquí.

MOLINA DE SEGURA

- Licenciada en Sociología, Doctora del Programa Género e Igualdad, Especialista Universitaria en Agente de Igualdad de Oportunidades y Alcaldesa del municipio de Molina de Segura.
- Técnica de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Molina de Segura.
- Representante de la Asociación de Mujeres Horizontes. Presidenta del Grupo de denuncia y Solidaridad de Molina de Segura.

Anexo VIII

Áreas temáticas de los Planes de Igualdad en la Región de Murcia

ABANILLA	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización, difusión e información - Violencia de género - Formación y empleo - Conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Asociacionismo y participación en la vida social y política - Cultura, educación y deporte - Calidad de vida de las mujeres - Servicios sociales - Urbanismo, vivienda y medio ambiente
ÁGUILAS	<ul style="list-style-type: none"> - Administración Local - Participación Social - Empleo, Formación y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal - Cultura y Deporte - Educación - Calidad de Vida - Violencia de Género
ARCHENA	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción del principio de Igualdad en la Administración Local - Empleo formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Salud, calidad de vida y bienestar social - Participación Social y desarrollo democrático - Coeducación - Cultura y deporte - Violencia de género
BENIEL	<ul style="list-style-type: none"> - Participación social - Formación, empleo y conciliación de la vida familiar y laboral - Educación - Cultura y deportes - Salud y atención social - Medios de comunicación y nuevas tecnologías - Violencia de género
BLANCA	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo y formación - Educación y cultura - Conciliación de la vida familiar, personal y laboral - Bienestar social, salud y violencia de género - Urbanismo y medio ambiente - Participación ciudadana y sociedad de la información - Administración local
BULLAS	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo, Formación y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Educación y Corresponsabilidad - Salud y Atención Social

	<ul style="list-style-type: none"> - Asociacionismo y Participación Social - Cultura y Deporte - Medios de Comunicación y Nuevas Tecnologías Urbanismo y Vivienda - Violencia hacia las Mujeres
CALASPARRA	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización, difusión e información - Educación, formación y empleo - Conciliación de la vida social, laboral y familiar - Asociacionismo y participación - Bienestar social - Urbanismo y medio ambiente - Violencia de género
CARTAGENA	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso Al Empleo - Formación - Promoción - Retribuciones - Conciliación - Salud Laboral - Comunicaciones - Excelencia En Igualdad

I Plan de Igualdad 2007-2011

- La perspectiva de género en la administración local
- Sensibilización y concienciación en igualdad de oportunidades
- Ciudadanía y participación social
- Cambio cultural y ruptura de estereotipos
- Empleo y condiciones de trabajo
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Calidad de vida de las mujeres
- Lucha contra la violencia de género

CEHEGÍN

II Plan de Igualdad 2018

- Perspectiva de género
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Inclusión social
- Empleo
- Educación y cultura
- Medios de comunicación, participación ciudadana y transparencia
- Prevención y tratamiento de la violencia de género
- Salud y calidad de vida
- Medio ambiente y rural, urbanismo y seguridad ciudadana
- Asociacionismo

CIEZA	<ul style="list-style-type: none"> - Participación y liderazgo - Conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Empleo y formación - Calidad de vida y deportes
--------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Educación - Urbanismo - Violencia de género
FORTUNA	<ul style="list-style-type: none"> - Información y sensibilización - Conciliación y corresponsabilidad - Salud, calidad de vida y atención social - Participación social y asociacionismo - Economía, empleo y formación - Coeducación, cultura y deporte - Violencia de género
JUMILLA	<ul style="list-style-type: none"> - Participación y asociacionismo - Empleo y conciliación - Sensibilización y educación en valores igualitarios - Cultura, salud y deportes - Prevención de la violencia de género
LAS TORRES DE COTILLA	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo de la administración local - Conciliación vida familiar y laboral - Salud y calidad de vida - Desarrollo y participación social - Violencia de género - Cultura y educación - Ocio y deportes - Formación y empleo
LORCA	<ul style="list-style-type: none"> - Asociacionismo y participación - Empleo y relaciones laborales - Educación - Salud - Integración social - Cultura - Deportes
LORQUÍ	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad en la administración y gestión municipal - Educación y formación - Empleo y participación económica - Los tiempos, los trabajos y la vida. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral - Salud y bienestar psicosocial - Cultura y deporte - Participación y empoderamiento - Urbanismo y vivienda: la ciudad y sus espacios - Prevención y actuación ante la violencia de género
	I Plan de Igualdad (1995-1998)
MOLINA DE SEGURA	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura - Educación - Empleo y relaciones laborales - Salud - Servicios sociocomunitarios
	II Plan de Igualdad (1999-2003)
	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos sexistas - Promover una participación equilibrada

	<p>de los hombres y las mujeres en la toma de decisiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equilibrar el acceso y la promoción de las mujeres en el empleo en el marco de la economía cambiante - Dotar de una visión de género a los procesos de producción y participación cultural - Mejorar las condiciones y la calidad de vida de las mujeres en riesgo de exclusión social - Fomentar el desarrollo de habilidades y capacidad que procuren estilos de vida saludables
	<p>III Plan de Igualdad (2004-2008)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducción de la perspectiva de género en las políticas municipales - Cambio de modelo cultural y ruptura de estereotipos sexistas - Conciliación de la vida familiar y laboral - Desarrollo democrático y participación social - Empleo y condiciones de trabajo - Promoción de la calidad de vida de las mujeres - Prevención y actuación ante la violencia
	<p>IV Plan de Igualdad (2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración local - Empleo y formación - Conciliación y corresponsabilidad social - Desarrollo democrático y participación social - Coeducación - Cultura y Deporte - Salud y Calidad de Vida
MORATALLA	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad y educación - Salud y calidad de vida - Formación y empleo - Conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Violencia de género - Cultura, ocio y deporte
MULA	<ul style="list-style-type: none"> - Educación y cultura - Formación y acceso al empleo - Conciliación - Salud y bienestar - Participación social y empoderamiento - Medio urbano - Transversalidad de la igualdad de género en las acciones llevadas a cabo por el Excmo. Ayto. de Mula - Necesidades adicionales de las mujeres inmigrantes

	I Plan de Igualdad (2010-2012)
MURCIA	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Salud y bienestar social - Educación - Cultura y deportes - Violencia de género - Calidad de vida en la ciudad
	II Plan de Igualdad (2018-2019)
SAN JAVIER	<ul style="list-style-type: none"> - Transversalidad de género en las políticas municipales - Formación y empleo - Conciliación y corresponsabilidad - Violencia de género - Educación para la igualdad - Participación social
SAN PEDRO DEL PINATAR	<ul style="list-style-type: none"> - Sociedad - Educación - Salud - Bienestar social - Cultura - Deportes - Trabajo, empleo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar - <u>Lucha contra la violencia de género</u> - El Ayuntamiento como promotor de Igualdad - Participación y Empoderamiento - Transmisión de Valores y Actitudes Igualitarias. Conciliación y Reparto de Responsabilidades - Desarrollo Económico y Empleo - Formación y Reciclaje - Salud, Deporte y Calidad de Vida - Urbanismo y Medio Ambiente - Interculturalidad e Integración Social - Violencia de Género - Papel de los Hombres en la Igualdad
SANTOMERA	I Plan de Igualdad de Santomera (2010-2013)
	<ul style="list-style-type: none"> - Administración local - Empleo y formación - Conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Violencia de género - Educación - Participación social - Cultura y deporte - Salud y bienestar social

I Plan Feminista de Igualdad de Oportunidades
entre mujeres y hombres (2017-2019)

- Conciliación y corresponsabilidad
- Demografía
- Educación
- Empleo y formación
- Violencia de género

TORRE PACHECO

- Cultura y deporte
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Formación y empleo
- Asociacionismo y participación social
- Violencia
- Educación y sensibilización
- Salud y atención social

TOTANA

- Sensibilización e información
 - Conciliación de la vida familiar y laboral y reparto de responsabilidades
 - Calidad de vida y hábitos saludables
 - Desarrollo y participación social
 - Violencia de género
 - Cultura, ocio y deportes
 - Economía y empleo
-

Anexo IX

Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en TGN 1 de Personal Técnico

Aspectos	Descriptores	Soluciones y propuestas
<p>(1)</p> <p>Políticas Públicas e Institucionales</p> <p>40,35%</p>	<p>La igualdad de género no es una prioridad política.</p> <p>No existe una realidad política real para implantar los planes.</p> <p>La visión de las políticas de igualdad como políticas de mujer.</p> <p>Las políticas de igualdad no son una prioridad.</p> <p>Se reduce a dos fechas clave 8M y 25N.</p> <p>No tienen prioridad suficiente</p> <p>Proceso de imitación (si no lo hacen los demás, nosotros tampoco).</p> <p>Permisividad de cumplimiento de la ley</p>	<p>No votar a la derecha (laicismo).</p> <p>Mayor compromiso de las políticas en el ejercicio de sus labores (principios).</p> <p>Movilización y reivindicación ciudadana.</p> <p>Sanciones administrativas y penales por incumplir la Ley.</p> <p>Movilización ciudadana que exija medidas para avanzar hacia la igualdad y situé la cuestión en la agenda política.</p> <p>Visibilizar a la mujer en cargos políticos.</p> <p>Leyes específicas que apoyen y den valor a la igualdad de género.</p> <p>Formación en feminismo e igualdad como requisito necesario a todas las personas que tengan un cargo político de forma periódica.</p> <p>Participar en mesas de debate en relación con la igualdad.</p> <p>Sistemas de evaluación o auditorias para el control del cumplimiento de la Ley en</p>

		<p>materia de igualdad y sanciones en el caso de incumplimiento.</p> <p>Implantación de políticas progresistas que promuevan una sensibilización y concienciación social sobre la igualdad y justicia social.</p>
<p>(2)</p> <p>Recursos</p> <p>25,44%</p>	<p>En ocasiones los planes no responden a las necesidades reales y fracasan.</p> <p>Falta de recursos económicos y humanos.</p> <p>Escasez de recursos humanos</p> <p>Falta de recursos económicos o en su caso, que no se prioriza en materia de igualdad.</p> <p>Escasez de recursos económicos para abordarlos.</p>	<p>No votarle a la derecha (laicismo).</p> <p>A mayor presencia ciudadana y prioridad se dotará de mayores recursos y partidas presupuestarias.</p> <p>Líneas de financiación estatal autonómica destinada a la implantación de Planes de Igualdad locales.</p> <p>Destinar partidas presupuestarias muy concretas a trabajar temas de igualdad.</p> <p>Dotación humana, económica y de tiempo real para los Planes de Igualdad.</p> <p>Crear comisiones de igualdad en los que los ayuntamientos formadas por especialistas o trabajadoras formadas en esta materia.</p> <p>Priorizar las medidas de igualdad de forma eficaz mediante dotación de recursos (económicos, técnicos y humanos).</p>

Aspectos	Descriptorios	Soluciones y propuestas
<p style="text-align: center;">(3)</p> <p style="text-align: center;">Sociales y culturales</p> <p style="text-align: center;">17,54%</p>	<p style="text-align: center;">Cultura patriarcal.</p> <p style="text-align: center;">No existe conciencia sobre la necesidad de igualdad entre mujeres y hombres (Aceptación social en general).</p> <p style="text-align: center;">Presencia de las mujeres en los gobiernos locales.</p> <p style="text-align: center;">Falta de compromiso con la igualdad.</p> <p style="text-align: center;">Persistencia del sistema patriarcal.</p>	<p>No votarle a la derecha (laicismo).</p> <p>Eliminar prejuicios y estereotipos patriarcales.</p> <p>Mayor educación y concienciación en la comunidad educativa desde la infancia.</p> <p>Desarrollo de intervenciones en todas las etapas educativas en todos los centros educativos.</p> <p>Permisos iguales e intransferibles de maternidad y paternidad para cambiar la organización social.</p> <p>Promover compromisos reales por parte de cargos políticos en cuanto a los Planes de Igualdad.</p> <p>Ciudadanía que revierta situaciones de desigualdad que tenemos normalizadas.</p> <p>Educación y formación obligatoria en feminismo e igualdad en todos los ámbitos educativos.</p> <p>Personas expertas en los medios de comunicación que introduzcan una perspectiva de género.</p> <p>Que determinadas instituciones patriarcales no tengan tanto peso (como la iglesia).</p>

		<p>Cuotas en los ayuntamientos de presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones.</p> <p>Medidas de prevención, actuaciones de igualdad desde la infancia (transmisión de valores, roles y estereotipos no sexistas).</p>
<p>(4)</p> <p>Ideológicos</p> <p>8,77%</p>	<p>Impedimentos de tipo ideológico/político.</p> <p>Gobiernos de ideología conservadora que son fundamentalmente antifeministas.</p>	<p>No votarle a la derecha (laicismo).</p> <p>Intereses creados.</p> <p>Poblaciones donde la religión está más incrustada.</p> <p>Acciones de sensibilización y difusión sobre desigualdades de género y feminismo.</p> <p>Trabajar desde una transversalidad de género todas las esferas de la sociedad (económica, política y educativa).</p> <p>Formación específica continua en las formaciones públicas, independientemente de la ideología que se tenga.</p> <p>Contar con una persona que se responsabilice de los Planes de Igualdad.</p>

Aspectos	Descriptorios	Soluciones y propuestas
<p>(5)</p> <p>Técnicos y formativos</p> <p>7,90%</p>	<p>Falta de formación feminista (con personas especialistas).</p> <p>No se dispone de personal cualificado que lo planifique.</p> <p>Dificultades en la coordinación para la transversalidad.</p>	<p>No votarle a la derecha.</p> <p>Mayor oferta formativa reglada en materia de igualdad.</p> <p>Formación básica elemental desde primaria.</p> <p>Obligatoriedad de formación en igualdad de género en el acceso a la función pública del puesto de trabajo de cualquier administración.</p> <p>Creación de formaciones en igualdad más cercanas y disponibles a la ciudadanía.</p> <p>Formación específica en feminismo e igualdad que plantee el cuestionamiento de los valores patriarcales en todos los niveles.</p>

Nota. Fuente: Elaboración propia

Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en TGN 2 del Personal Docente

Aspectos	Descriptor	Soluciones y propuestas
<p>(1)</p> <p>Políticas Públicas e Institucionales</p> <p>38,16%</p>	<p>Desinterés político.</p> <p>Existencia de un Plan de Igualdad a nivel regional con el que se da por hecho que no hace falta más burocracia.</p> <p>Falta de voluntad política. Negación al problema.</p> <p>Desinterés por la transparencia y la rendición de cuentas.</p> <p>Falta de representantes femeninas en los sindicatos de negociación de los planes.</p> <p>Escasas consecuencias del incumplimiento de la Ley.</p> <p>Se priorizan otros aspectos.</p> <p>Falta de tratamiento integral.</p> <p>Bloque administrativo.</p> <p>Falta de institucionalización del proceso.</p> <p>Escasa sensibilidad por parte de los regidores municipales. Hay cosas a las que se les dota de más importancia</p>	<p>Regular las consecuencias jurídicas por el incumplimiento de las normas.</p> <p>Exigir medidas concretas a las personas encargadas de presentar programas electorales.</p> <p>Fomentar la educación con perspectiva de género en todos los niveles educativos y en el ámbito informal.</p> <p>Ordenar consecuencias para la autoridad que incumpla la obligación legal de hacer los Planes de Igualdad.</p> <p>Institucionalización de los Planes de Igualdad en la actuación de las corporaciones locales, regionales y nacionales.</p> <p>Crear legislación que fomente la verdadera conciliación personal, profesional con especial atención a la dependencia, discapacidad, y maternidad.</p> <p>Incumplimiento con sanciones, con derechos humanos y resoluciones internacionales. Con conocimiento de la agenda 2030 y objetivos del desarrollo sostenible.</p>

		<p>Crear un espacio real de ejercicio y prioridad política que manifiesta voluntad y dotación económica.</p>
<p>(2)</p> <p>Sociales y Culturales</p> <p>26,31%</p>	<p>Dirección de la corporación local ejercida mayoritariamente por hombres.</p> <p>Falta de confianza en el propio proyecto.</p> <p>No consideran la igualdad un problema social.</p> <p>Las relaciones de poder impiden la implantación de planes.</p> <p>Escasa presencia de mujer en la toma de decisiones.</p> <p>Pervivencia y falta de denuncia de micromachismos y estereotipos de género.</p> <p>Falta de sensibilidad social.</p> <p>Falta de participación de la sociedad civil.</p> <p>Falta de la conciencia de la ciudadanía para demandar políticas de igualdad</p>	<p>Fomentar la figura de agentes de igualdad, y políticas públicas relativas a los cuidados.</p> <p>Realizar campañas de concienciación, talleres en el espacio público, actividades dirigidas al público infantil, juvenil y familias.</p> <p>Formar en igualdad para erradicar la desigualdad de género.</p> <p>Legislación para fomentar la igualdad y sensibilización social.</p> <p>Implantar educación desde el colegio y promoción de acciones que eduquen y sensibilicen en igualdad a colectivos diversos: mayores, inmigrantes, mujeres, etc.</p> <p>Reformular campañas de sensibilización en edades temprana.</p> <p>Fomentar la educación en igualdad desde la igualdad y para la igualdad, en todos los niveles.</p> <p>Concienciación a todos los agentes sociales y a la ciudadanía de que realmente tenemos un problema social grave que hay que resolver por el bien común.</p>

Aspectos	Dimensiones	Soluciones y propuestas
<p>(3)</p> <p>Recursos</p> <p>19,74%</p>	<p>Falta de presupuesto.</p> <p>Falta de recursos (institucionales, organizativos, humanos, y técnicos).</p> <p>Existencia de prioridades más acuciantes.</p> <p>Falta de financiación de las medidas propuestas en los Planes de Igualdad.</p>	<p>Disponer la no aprobación de los presupuestos cuando no lleven informe con impacto de género.</p> <p>Dar prioridad a los presupuestos que financien los Planes de Igualdad y evaluar las repercusiones negativas a nivel económico de su no implantación.</p> <p>Si se mejora la formación y la sensibilización de la ciudadanía, esta reivindicará que se prioricen las partidas presupuestarias dedicadas a implementar Planes de Igualdad.</p> <p>Falta de personal técnico que haga los planes en los ayuntamientos y los apoye presupuestariamente.</p> <p>Dotación de presupuesto para la formación en materia de igualdad.</p> <p>Dotar de mecanismos presupuestarios flexibles, que amplíen líneas de financiación que favorezcan la igualdad de oportunidades en todas las edades.</p> <p>Fomentar más intervención en igualdad y educación y menos intervención en desigualdad y militares.</p>

		<p>Prioridad en los presupuestos con dotación económica a los Planes de Igualdad.</p>
<p>(4) Técnicos y Formativos 11,84%</p>	<p>Dificultad para medir los resultados de los planes.</p> <p>Falta de personal técnico y cualificado y de estructuras específicas.</p> <p>Nefasta labor educativa.</p> <p>Falta de formación con perspectiva de género en todos los niveles educativos.</p> <p>Falta de especialistas en la materia.</p> <p>Desconocimiento por parte de autoridades y personal técnico del ámbito local de los Planes de Igualdad.</p>	<p>Establecer asignaturas obligatorias en todos los niveles.</p> <p>Reconocimiento oficial de la figura de agente de igualdad.</p> <p>Proponer cursos especializados a través de las concejalías y centros de formación de cada municipio.</p> <p>Medir la necesidad de formar en igualdad, y a especialistas en la materia que se incorporen a la administración y a las empresas.</p> <p>Incluir la igualdad transversalmente en el curriculum educativo.</p> <p>Promoción de la formación específica en materia de igualdad y la incentivación a las personas participantes.</p> <p>Diseño, desarrollo e implantación de las políticas educativas de igualdad de género y de oportunidades.</p> <p>Fomentar el desarrollo de competencias psicosociales en el ámbito académico.</p> <p>Establecer la universidad como agente formativa en ciudadanía activa, comprometida, democrática</p>

		<p>e igualitaria.</p> <p>Formar personal especializado en igualdad y dejar en sus manos el diseño, la planificación y la ejecución de medidas.</p>
Aspectos	Descriptoros	Soluciones y propuestas
<p>(5)</p> <p>Personales</p> <p>3,95%</p>	<p>No creen en la igualdad entre mujeres y hombres (en realidad creen que somos diferentes).</p> <p>Dificultades en la aplicación al mundo real donde existen problemas de conciliación, dependencia, etc.</p>	<p>Educar en igualdad desde la infancia.</p> <p>Facilitar medios y entornos que faciliten la toma de decisiones a mujeres y hombres.</p> <p>Dotar de formación al personal político para sensibilizar en cuestiones de género y adoptar las políticas públicas necesarias para erradicar la desigualdad.</p> <p>Implantar formación en igualdad y en empatía.</p> <p>Fomentar una igualdad plena, inclusiva y completa.</p> <p>Crear realmente en la equidad e igualdad, fomentar valores de igualdad.</p>

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Anexo XI

Aspectos limitadores de la implantación de planes de igualdad en TGN 3 del Personal Técnico de la Administración y el Tercer Sector

Aspectos	Descriptor	Soluciones y propuestas
<p>(1)</p> <p>Sociales y Culturales</p> <p>33,33%</p>	<p>Deficiente compromiso cultural.</p> <p>Ausencia de conciencia de la existencia de igualdad, poco compromiso político, técnico y de la población.</p> <p>Falsa ilusión de igualdad de oportunidades: igualdad a nivel de cultura, legislativo, que no es efectiva en hacer, pensar, etc.</p> <p>No exigencia de la opinión pública.</p> <p>Excesivo peso del patriarcado en la sociedad.</p> <p>Lentitud en los cambios de valores.</p> <p>Mayoría masculina en los cambios de responsabilidad.</p> <p>Ausencia de confianza en los resultados.</p>	<p>Promover un cambio de la conciencia social orientado a conseguir mejoras sociales.</p> <p>Desarrollar actuaciones preventivas obligatorias a toda la población especialmente a la infancia y a la juventud.</p> <p>Visibilizar la igualdad.</p> <p>Fomentar campañas para sensibilizar a la sociedad.</p> <p>Visibilizar la información de los resultados que se esperan.</p> <p>Crear compromiso cultural</p> <p>Fomentar la educación y formación en género.</p> <p>Luchar por una igualdad real.</p> <p>Asumir que la igualdad es cuestión de todos/as.</p> <p>Trasladar beneficios de la igualdad (priorizar).</p>
Aspectos	Descriptor	Soluciones y propuestas
		<p>Delimitar criterios de participación en la política y promover la independencia</p>

<p>(2)</p> <p>Políticas Públicas e institucionales</p> <p>23,68%</p>	<p>Falta de compromiso político, no es una prioridad.</p> <p>Escaso compromiso político.</p> <p>Igualdad, no es un término que trasciende la política a nivel ideológico.</p> <p>No aparece en la agenda política de manera real, no se invierte en carácter preventivo.</p> <p>Deficiente feed bacck con el ámbito local.</p> <p>Ausencia de coordinación en la administración pública respecto a los Planes de Igualdad.</p> <p>Escasa participación y representación en puestos de decisión de las mujeres en las tomas de decisiones en las políticas de igualdad.</p>	<p>del poder político.</p> <p>Realización de informes de impacto de género y visibilización política en las agendas en las actuaciones.</p> <p>Creación de organismos de igualdad en el ministerio, instituto de igualdad, etc.</p> <p>Coordinación con el ámbito local.</p> <p>Dotar de un buen funcionamiento de equipos territoriales de igualdad con reuniones periódicas de seguimiento.</p> <p>Crear comisiones donde se evalúen los Planes de Igualdad de una manera continua.</p> <p>Comprometerse con los Planes de Igualdad.</p> <p>Evaluar los Planes de Igualdad</p> <p>Exigir accesiones positivas reales en todos los contratos de la Administración.</p> <p>Priorizar las políticas de igualdad como compromiso político.</p> <p>Obligación de la implicación en materia de igualdad.</p> <p>Dotar de formación.</p> <p>Revisión real de los Planes de Igualdad de forma periódica.</p>
--	---	--

		Provocar cambios en las prioridades de las agendas políticas.
<p>(3)</p> <p>Recursos</p> <p>17,54%</p>	<p>Insuficiencia de recursos económicos.</p> <p>Ausencia de dotación presupuestaria.</p> <p>Falta de recursos: tiempo, personal, territorial, etc.</p>	<p>Fomentar la creencia en la prevención facilita que las acciones y elaboración de los Planes de Igualdad se doten a nivel presupuestario.</p> <p>Asignación presupuestaria a programas, áreas, planes, etc.</p> <p>Invertir en todas las áreas de la administración en materia de igualdad.</p> <p>Repartición presupuestaria más equitativa y tener presente los Planes de Igualdad.</p> <p>Asegurar la financiación de las acciones de los planes con presupuesto real.</p> <p>Ampliar incentivos económicos a empresas y entidades que favorezcan la igualdad.</p> <p>Actualización y demostración presupuestaria.</p> <p>Igualdad y paridad en la repartición económica de los planes.</p>

Aspectos	Descriptorios	Soluciones y propuestas
<p style="text-align: center;">(4) Técnicos y Formativos 25,45%</p>	<p>Falta de aplicar los Planes de Igualdad desde la perspectiva transversal.</p> <p>Insuficiencia de recursos técnicos para planificar ejecutar y evaluar los Planes de Igualdad.</p> <p>Trabas burocráticas para la implantación: informes rigurosos, y registro de datos.</p> <p>Falta de cualificación de personas responsables políticas y técnicos, en políticas de igualdad.</p>	<p>Dotar de recursos económicos, humanos, y metodológicos con carácter transversal.</p> <p>Incorporar la igualdad de oportunidades como material transversal en todos los ciclos formativos a nivel académico y profesional: creación de estudios propios.</p> <p>Fomentar la existencia de un plan de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Ampliar la formación en género en todas las áreas de nuestra vida (personal, laboral, educativa, etc.).</p> <p>Mejorar las cualificaciones de los responsables políticos y técnicos.</p> <p>Trasladar los Planes de Igualdad a todos los niveles educativos.</p> <p>Ampliar la formación para todo el personal en los Planes de Igualdad.</p> <p>Concienciación a todo el personal técnico.</p> <p>Más contrataciones de más calidad.</p> <p>Potenciar el reciclaje profesional.</p> <p>Reducir las trabas</p>

	<p>Carencia en formación de igualdad.</p> <p>Desconocimiento de la función de la igualdad en la sociedad, porque, la desigualdad es la causa de la violencia de género.</p>	<p>burocráticas.</p> <p>Informar y formar a políticos, técnicos, y ciudadanía.</p> <p>Profesionalización de técnicas de igualdad, trabajo en equipo, trabajo en red, coordinación, evaluación de programas.</p> <p>Existencia de un plan de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Financiar personal cualificados en dicha materia.</p> <p>Trasladar los Planes de Igualdad a todos los niveles educativos.</p> <p>Favorecer la formación de hombres y mujeres en igualdad de género.</p> <p>Exigir formación en igualdad para trabajar en ello y en el ámbito social.</p> <p>Fomentar una mayor incidencia en igualdad en colegios, institutos y universidades.</p>
--	---	---

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Anexo XII

Aspectos limitadores de la implantación de Planes de Igualdad en TGN 4 del Personal Político

Aspectos	Descriptor	Soluciones y propuestas
<p>(1)</p> <p>Políticas Públicas e Institucionales</p> <p>30,90%</p>	<p>Carencia de convicción e impulso político.</p> <p>Falta de transversalidad de las políticas de género.</p> <p>Falta de convicciones políticas de cargos públicos y representantes.</p> <p>Algunas veces se hacen para dar cumplimiento más que buscando objetivos.</p> <p>No se pone en marcha las leyes aprobadas a nivel autonómico.</p> <p>Descoordinación entre administraciones.</p> <p>Prejuicios políticos.</p>	<p>Cambio de mentalidades a través de la educación.</p> <p>Más convicción política y cumplimiento de los programas electorales.</p> <p>Mayor coordinación política y convicción.</p> <p>Más educación y concienciación para las personas políticas que sea siempre un criterio.</p>
<p>(2)</p> <p>Sociales</p> <p>16,90%</p>	<p>Falta de sensibilización por cargos políticos.</p> <p>Necesaria la conciliación tanto en ascendientes como en descendientes.</p> <p>Falta de empoderamiento de la ciudadanía.</p> <p>No hay participación e implicación social por lo complejo de la temática.</p> <p>Resistencia social al cambio en general.</p>	<p>Estrategias de concienciación en todas las áreas educativas y en el tejido social.</p> <p>Estimular a la participación de la sociedad como protagonistas.</p> <p>Cambio de mentalidades a través de la educación.</p> <p>Sensibilizar a la población con la igualdad de género.</p>

<p>(3)</p> <p>Técnicos</p> <p>15,70%</p>	<p>Creencia errónea de que es un área específica por lo que no hay transversalidad y existe falta de corresponsabilidad.</p> <p>Falta de más personal y mayor cualificación.</p> <p>Falta de coordinación interadministrativa.</p> <p>Falta de información de datos de diagnóstico.</p> <p>Resistencias profesionales y técnicas motivadas en el desconocimiento y la zona de confort.</p> <p>Plan de Igualdad ambicioso e inentendible para la mayor parte de la población.</p>	<p>Formación en igualdad y destinando más recursos.</p> <p>Implicar en la elaboración a todo el personal técnico, mayor formación.</p> <p>Formación del personal técnico municipal en igualdad.</p> <p>Estrategias de motivación con mejores medidas familiares, climas laborales, carreras profesionales y mejores retribuciones.</p>
Aspectos	Descriptoros	Soluciones y propuestas
<p>(4)</p> <p>Recursos</p> <p>13,80%</p>	<p>Falta de recursos en los ayuntamientos para elaborar, evaluar y desarrollar los Planes de Igualdad.</p> <p>Falta de financiación.</p> <p>Falta de financiación de las políticas en todos los ámbitos.</p> <p>Insuficiencia presupuestaria.</p>	<p>Mayores recursos y fondos obligatorios y proporcionales.</p> <p>Que las personas políticas gobernantes incluyan las políticas de igualdad en todas sus hojas de rutas.</p> <p>Regular para obligar a todas las administraciones a destinar un porcentaje del presupuesto a las políticas de igualdad.</p> <p>Destinar más recursos.</p>

<p>(5) Formativos 12,50%</p>	<p>Carencia de educación en igualdad en los centros escolares.</p> <p>Resistencia del personal técnico.</p> <p>Especialistas en la materia concentrados/as en una sola área.</p> <p>Poca/nula implicación de técnicos municipales ajenos al departamento de igualdad.</p> <p>Falta de personal cualificado para la elaboración y evaluación de Planes de Igualdad.</p>	<p>Haciendo un plan municipal de formación en igualdad para el personal funcionario.</p> <p>Diseñar estrategias formativas a todos los niveles.</p> <p>Crear nuevos espacios de formación</p> <p>Mejorar la formación en todos los planes de estudios de formación obligatoria, y en todos los niveles (desde la escuela infantil hasta la universidad) obligatorio la perspectiva de género.</p>
<p>(6) Culturales 10,50%</p>	<p>Falta de formación de la ciudadanía, del personal político, de todos los ámbitos.</p> <p>Complejidad propia por frenos culturales y por lo innovador contracultural.</p> <p>Dificultad de implementar medidas en el ámbito laboral.</p> <p>Suelen emanar los planes acciones fundamentalmente dirigidas a mujeres, los hombres están ajenos.</p> <p>Envejecimiento de la población.</p>	<p>Formar a toda la ciudadanía y a toda la escena política.</p> <p>Crear nuevos espacios de formación.</p> <p>Cambio de mentalidades a través de la educación.</p> <p>Emprender políticamente un cambio en la sociedad.</p>

Nota. Fuente: Elaboración propia.

