



1.6.1 Introducción

La eliminación de los **tratos discriminatorios contra cualquier grupo** se configura como un factor determinante para un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad. **Así, el diseño de políticas que se tomen en cuenta los condicionantes culturales, económicos, sociales y políticos que favorecen la discriminación femenina, se constituye en una necesidad ineludible de los poderes públicos.** Estos condicionantes son causados por las ideas y prejuicios sociales, que están entrelazadas en lo que hoy en día se denomina el género.

La igualdad no se genera por el mero trato igualitario dado a personas socialmente desiguales, pues no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades, es por ello que desde hace algunos años, urge establecer condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y sobre todo, impulsar una educación igualitaria. Esto requiere comprender las razones y los orígenes de la discriminación femenina.

El conjunto de programas y soluciones normativas, jurídicas y educativas destinadas a subsanar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y a prevenir su aparición en el futuro, supone desarrollar una visión sobre los problemas de la relación hombre/mujer con una perspectiva de género capaz de distinguir correctamente el origen cultural de muchos de esos problemas, y plantear alternativas sociales –como la educación– para su resolución.

Todo esto provoca que las mujeres, a consecuencia del género, enfrenten situaciones que les impiden participar con plenitud en la sociedad donde viven. Por eso es que las desigualdades entre los sexos no se pueden rectificar si no se tienen en cuenta los presupuestos sociales que han impedido la igualdad. No se puede gobernar ni impulsar una buena administración pública simplemente respondiendo con una normatividad jurídica que consagre la igualdad entre hombres y mujeres; se necesitan medidas que detecten y corrijan los persistentes, sutiles y ocultos factores que ponen a las mujeres en desventaja frente a los hombres.

Por eso es indispensable **la perspectiva de género** que implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

La estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea (UE) se conoce como *mainstreaming* de género, que en España se ha traducido con el término “transversalidad”. El *mainstreaming* de género fue 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 otros actores 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.

Su definición actualmente más completa y detallada nos la facilita el Grupo de expertos del Consejo de Europa: «El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), 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 actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas».

La definición del Grupo de expertos del Consejo de Europa, que se refiere principalmente al ámbito de la Unión Europea, destaca como elemento clave en la estrategia del *mainstreaming* de género **un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente.** Dicho concepto incluye no solamente igualdad de *jure* sino también de *facto*.

Esta última requiere la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas, al *mainstreaming* y a otros instrumentos. Además se exige la aplicación de “una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres”, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña en afectar las oportunidades y el estilo de vida del otro.



El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico. En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han dado pasos en este ámbito mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, ponen de manifiesto avances en nuestra sociedad.

No obstante, las estadísticas siguen mostrando, al igual que en los países de nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Es evidente que, en muchos ámbitos, se han eliminado discriminaciones y que las desigualdades también han disminuido, pero aún quedan otros en donde la falta de igualdad se sigue manifestando con toda su crudeza, como es el caso de la violencia contra las mujeres.

A día de hoy, tampoco ofrece nuestra sociedad las mismas oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos como el laboral: las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad; por otra parte, la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino, y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificultan sus posibilidades de conciliar la vida personal, laboral y familiar, lo que las sitúa en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional. Todo ello contribuye a que, al final de su vida laboral, los ingresos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres. Además de estos y otros reductos de desigualdades, la propia "evolución social" puede propiciar, si no se toman medidas, la aparición de nuevas formas de discriminación en ámbitos como las nuevas tecnologías (Internet, en particular).

En este contexto, para los gobiernos, tanto estatal como autonómico, debe ser una prioridad **impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres. En primer lugar, por razones de justicia y de tutela de Derechos fundamentales. Pero, también, porque es elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social.

Así, pues como cada año, abordamos en este Capítulo de nuestra Memoria Anual, la dación de cuentas al Parlamento Andaluz del estado en el que se encuentra la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en Andalucía a la luz de las quejas tramitadas por esta Defensoría en el ejercicio de 2016.

No obstante, antes de avanzar en dicho sentido, haremos una breve referencia a las novedades que a nivel normativo se han producido recientemente en materia de igualdad y/o desde la perspectiva de género.

Así, cabe citar en materia de derechos de los padres y de corresponsabilidad parental por nacimiento, adopción o acogimiento de niños o niñas, la entrada en vigor de la ampliación del **permiso de paternidad**, que será de cuatro semanas a partir del 1 de enero 2017. Esta medida ya se contemplaba en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción y acogimiento aunque su efectiva puesta en marcha se ha demorado durante más de cinco años.

Según su exposición de motivos, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció un conjunto de medidas para favorecer y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La medida más innovadora en este sentido fue «el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo». Se establecía que «se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento».

En aras a una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, la Ley 9/2009, planteaba la ampliación del período de paternidad a cuatro semanas, exclusivo para el padre como nuevo derecho que podrían disfrutar los padres e incentivar la distribución a partes iguales de las responsabilidades familiares entre el padre y la madre.

Para algunos sectores esta ampliación del permiso de paternidad sigue siendo insuficiente, pues la meta estaría en equiparar la duración del permiso por maternidad (16 semanas) con el de paternidad, a fin de



que ambos progenitores se responsabilicen de igual manera en el cuidado de sus hijos y se dé un paso más hacia la tan necesaria igualdad.

Asimismo, en este año 2016, se ha aprobado el **II Plan Estratégico de Igualdad de Género en la Educación 2016-2021**, el 16 de febrero por Acuerdo del Consejo de Gobierno, que se concibe como el marco de actuación y la herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo. Este Plan consolida las medidas del I Plan de Igualdad y profundiza e incluye nuevas medidas orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y a evitar discriminaciones por identidad y orientación sexual, modelo de familia o formas de convivencia. Asimismo, incorpora otras que inciden en la cultura que sustenta la desigualdad, especialmente la tradicional socialización diferenciada.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación propone cuatro grandes objetivos: a) Establecer las condiciones para que los centros implementen Planes de Centro coeducativos a través de una organización escolar y un currículo sin sesgos de género; b) Realizar acciones de sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa en materia de igualdad de género, coeducación y prevención de la violencia de género; c) Promover actuaciones de sensibilización y prevención de la violencia de género para contribuir a su erradicación, asegurando una intervención adecuada ante posibles casos de violencia de género en el ámbito educativo; d) Fomentar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración educativa, sus organismos adscritos y los centros docentes dependientes de ella.



Finalmente, dentro de la trayectoria y experiencia de Andalucía en la planificación, gestión e implementación de políticas públicas dirigidas a la erradicación de la **violencia de género**, en el mes de julio de 2016 se ha aprobado el **Protocolo Marco de Coordinación Institucional para Mejorar la Actuación ante la Violencia de Género en Andalucía** y ello, en aplicación del Acuerdo firmado el 3 de Junio de 2013 por el que se aprueba el Procedimiento de coordinación y cooperación institucional para la mejora en la actuación ante la violencia de género en Andalucía.

Según los primeros párrafos introductorios del mencionado Protocolo Marco, en el mismo se establece el diseño de una red de circuitos de intervención con las víctimas de la violencia de género claramente definido y estable, que garantice la coordinación de las distintas instituciones implicadas y su finalidad responde, de un lado, a las nuevas relaciones de coordinación entre las instituciones y agentes implicados y, de otro, a generar una mayor sinergia entre los protocolos internos de actuación ante los casos de violencia de género en cada ámbito de intervención.

La inclusión de las intervenciones en el presente Protocolo permite definir el campo concreto de actuación de cada recurso o servicio especializado en violencia de género, estableciendo de manera explícita sus competencias, funciones y límites de actuación, así como las posibles derivaciones a otros recursos especializados de actuación con las víctimas de la violencia de género.

En el contexto del Protocolo Marco, la definición de un circuito coordinado de actuaciones que integre todos los protocolos o procedimientos de intervención en cada ámbito supondrá un apoyo esencial para los y las profesionales y un beneficio para las víctimas, evitando su doble victimización y permitiendo además avanzar en modelos integrados que mejoren la eficacia en la atención especializada a las víctimas de la violencia de género.

Asimismo, el 14 de julio de 2017, se han aprobado sendos Reglamentos de creación y funcionamiento de las Comisiones Locales y Provinciales contra la violencia de género.