

# FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES DIRECTIVAS, EJECUTIVAS, PROFESIONALES Y EMPRESARIAS

## 7.- CAPÍTULO. IGUALDAD DE GÉNERO

**7.1. Transversalidad:** estrategias para tener en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y los hombres en todas las políticas, las actividades y la legislación, con el fin de conseguir una completa igualdad y efectiva.

Género se refiere a femenino.

El concepto de 'transversalidad de género' surge del término *mainstreaming* acuñado en la Comunidad Europea para abordar la estrategia seguida en política de igualdad entre hombres y mujeres.<sup>1</sup>

La transversalidad hace referencia a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Esta implicación tiene dos sentidos: de una parte, modificar su funcionamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades. Por otra, requiere modificaciones estructurales, al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados.

Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género.

Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que reparte esta competencia entre todos los agentes. No obstante, **la transversalidad de género** debe estar coordinada por organismos de igualdad, como el Instituto de la Mujer, cuyo papel es esencial para hacer efectiva la transversalidad.<sup>2</sup>

Cataluña ha sido la Comunidad Autónoma pionera en España en disponer de una Ley de Transversalidad de Género desde el 2001.<sup>3</sup>

**7.2. Análisis de Igualdad:** metodologías para examinar y cuestionar las suposiciones subyacentes a las políticas, programas y legislación.

La Ley de **Igualdad** ha diseñado un plan de inserción de las normas aprobadas.

Se ha señalado con anterioridad, como el sector de la banca comenzó en el 2005 sus primeras aplicaciones aunque tenía su programación estipulada por ley a partir del 2011.

1 Informes de Impacto de Género. Generalitat de Cataluña. Institut Català de les Dones. Barcelona, 2005.

2 [Ministerio de Trabajo: Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades \(2008-2011\)](#) Madrid, 2007.

3 Ley 4/2001 Ley de Transversalización, de 9 de Abril.

En dicha aplicación no sólo se han cumplido las prescripciones normativas sino que se han ampliado (ampliación del periodo de cuidado de hijos, abono de la totalidad del salario cuando se haya reducido la jornada laboral por maternidad... entre otras medidas).

### **7.3. *Estudios e informes de Seguimiento e Impacto de Género de diversas organizaciones relacionadas con la igualdad de género.***

1.-A nivel estatal el MINISTERIO DE IGUALDAD, y específicamente la **Secretaría General de políticas de Igualdad**, han marcado el camino para la aplicación de las políticas de Igualdad y de Género. Las normas promulgadas (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) y los informes posteriores a su aplicación, como la *Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*, explicitan la puesta en práctica de estas nuevas políticas.

2.- Directamente relacionado con la Igualdad de Género está la problemática tan actual socialmente conocida con la 'violencia de género' –aquella ejercida sobre las mujeres. Han sido múltiples las normas promulgadas en este sentido para intentar paliar un fenómeno tan injusto como es la violencia machista sobre la mujer y caminar hacia una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Hoy este problema ha sensibilizado a toda la sociedad civil y jurídica. Existen múltiples medios para combatirla, y no se deja de trabajar en esta dirección, muestra de ello son las leyes promulgadas como la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley Orgánica 1/2004 o **Ley Integral**)<sup>4</sup>, la creación de juzgados de Violencia sobre la Mujer, las Instituciones creadas para ello.... A medida que se ha ido aplicando la primera normativa, nacida el 2004, se ha procedido a su vez a la elaboración de informes<sup>5</sup> evaluadores de su aplicabilidad, con el fin de que éstos constaten sobre la efectividad de la propia Ley y sirvan para adoptar medidas posteriores de mejora.

En este sentido,

- Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género*, (2006).
- Informe del Primer Año de Ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género (PNSP)*, (2007).
- Medidas Adicionales* (sensibilización, prevención y dotación de servicios de atención a las víctimas), publicadas el 21 de marzo en el BOE por la Orden PRE/720/2007.

### **ORGANIZACIONES relacionadas con la igualdad de género**

La proliferación de organizaciones e instituciones relacionadas con la igualdad de género ha sido ingente en los últimos años.

Señalamos a continuación una breve relación de ellas, basándonos en las de ámbito nacional, así como las de ámbito local de las diferentes Comunidades autónomas.

<sup>4</sup> [Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género](#).

<sup>5</sup> [Informe del Primer Año de Ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género \(PNSP\)](#) (2007).

- Ministerio de Igualdad, Secretaría General de políticas de Igualdad.
  - Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.
  - Instituto de la mujer.
  - Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC) <sup>6</sup>
- La Unidad de Mujeres y Ciencia propondrá e impulsará medidas para favorecer el desarrollo de un sistema de ciencia y tecnología que incorpore a las mujeres, en todos los niveles, en igualdad de condiciones con los varones y que incluya las perspectivas y las experiencias de las mujeres.

La UMYC velará para que los datos emanados de las instituciones públicas de investigación y educación especifiquen la posición de las mujeres en cada campo. Sólo sabiendo cuál es la posición de las mujeres, se podrán diseñar políticas para mejorarla.

Así mismo, la labor de la UMYC se orientará a la promoción de los entornos laborales no hostiles con una organización del trabajo científico y docente que permita la conciliación de la vida profesional y personal. (Ministerio de Ciencia y Tecnología, Unidad de Mujeres y Ciencia, La Misión de la UMYC)

- Organismos de Igualdad de cada una de las 17 Comunidades Autónomas que integran España:

- Servizo galego de promoción da igualdade do home e da muller (Galicia)
- Instituto Asturiano de la Mujer (Principado de Asturias)
- Dirección General de la Mujer (Cantabria)
- Instituto vasco de la mujer / Emakumearen Euskal Erakunde – Emakunde (País Vasco)
- Instituto Navarro para la Igualdad (Navarra)
- Dirección General de Infancia, Mujer y Familia (La Rioja)
- Dirección General de la Mujer (Castilla-León)
- Instituto Aragonés de la Mujer (Aragón)
- Institut Català de les Dones (Cataluña)
- Dirección General de la Mujer (Madrid)
- Instituto de la Mujer de Extremadura (Extremadura)
- Instituto de la mujer de Castilla – La Mancha (Castilla-La Mancha)
- Dirección general de la mujer (Comunidad Valenciana)
- Instituto de la mujer de la región de Murcia (Murcia)
- Instituto Andaluz de la Mujer (Andalucía)
- Instituto Balear de la Dona (Baleares)
- Instituto Canario de la mujer (Canarias)

Algunos de estos institutos se adscriben a la Consejería específica de Igualdad y Mujer de la propia Comunidad.

## OTROS ORGANISMOS:

Observatorio de Igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona.<sup>7</sup>

Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Ministerio de Ciencia y Tecnología, Unidad de Mujeres y Ciencia, La Misión de la UMYC. <http://www.micinn.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=umyc&id=3>

<sup>7</sup> <http://www.uab.es/observatori-igualtat/>

<sup>8</sup> [Real Decreto 253/2006, de 3 de Marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de Julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.](http://www.micinn.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=umyc&id=3)

Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT)<sup>9</sup>  
Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres (AUDEM)<sup>10</sup>

**7.4. Igualdad legal y política social:** actuaciones legales encaminadas a eliminar aspectos discriminatorios de la normativa vigente y de medidas y programas sociales dirigidos a colectivos de mujeres que padecen situaciones especialmente desventajosas.

La creación del **Ministerio de Igualdad** ha supuesto un avance más en las políticas de Igualdad españolas.

-La Ministra de Igualdad, Bibiana Aído, se ha comprometido a aumentar a un mes el permiso de paternidad (establecido en dos semanas, desde marzo del 2007) equilibrando poco a poco la baja de maternidad y de paternidad.<sup>11</sup>

-Se siguen buscando todo tipo de instrumentos que aminoren la Violencia de Género. Así el recién aprobado 'teléfono' de canalización de la agresividad masculina. Ello redundaría en combatir dicha violencia de género, facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres, en definitiva en avanzar en IGUALDAD.

-Impulso por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer) de la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas (Art.46 L. Igualdad) de forma obligatoria en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y voluntaria en el resto.<sup>12</sup>

---

9 <http://www.amit-es.org>

10 <http://www.audem.com>

11 LA VANGUARDIA, Tendencias. Martes, 10 junio 2008.

12 [MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer; Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.](#)