

NECESIDAD DE LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA TRANSFORMAR NUESTRO MUNDO



atio

Coordinación: M^a José Alarcón García
Autoría: Purificación Heras González, Irene Belmonte Martín
Nuria Reche Tello, M^a Amparo Calabuig Puig, Jordi Ferrús Batiste

Coordinación: M^a José Alarcón García

Autoría: Purificación Heras González

Irene Belmonte Martín

Nuria Reche Tello

M^a Amparo Calabuig Puig

Jordi Ferrús Batiste

**Necesidad de la igualdad de Género para
transformar nuestro mundo:
Papel de los Objetivos de Desarrollo
Sostenible**



Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Generalitat Valenciana. El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la Universidad Miguel Hernández de Elche y no refleja necesariamente la opinión de la Generalitat Valenciana

Primera edición, 2019

El editor no se hace responsable de las opiniones recogidas, comentarios y manifestaciones vertidas por los autores. La presente obra recoge exclusivamente la opinión de sus autores como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares del Copyright, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler o préstamos públicos.

© M^a José Alarcón García

Ilustración portada: Toni Segarra, ATIO

© **DM**

ISBN: 978-84-17750-88-6

Depósito Legal: MU 469-2019

Edición a cargo de: Diego Marín Librero–Editor. S.L.
Merced, 25.30001–Murcia
Tfno. 968 24 28 29 / 968 23 75 78

Índice

Prólogo	7
¿Tienen perspectiva de género los ODS?	
Purificación Heras González.....	11
La ineludible relación entre la Agenda 2030 y las políticas públicas de igualdad	
Irene Belmonte Martín.....	39
El valor del cuidado como meta en los objetivos de desarrollo sostenible: su desarrollo a través de las políticas de conciliación	
Nuria Reche Tello.....	61
El uso del lenguaje inclusivo, fondo y forma.	
Reflexiones en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible, la necesidad de la igualdad de género para transformar el mundo.	
María Amparo Calabuig Puig.....	87
La violencia de género como violencia social.	
Jordi Ferrús Batiste.....	105

Prólogo

Aunque el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres ha sido reconocido por Naciones Unidas como principio jurídico universal y recogido en las constituciones de los países democráticos, millones de mujeres y niñas en el mundo siguen sufriendo discriminación y violencia.

La lucha por erradicar toda forma de discriminación contra las mujeres y niñas es, sin duda, una lucha por los derechos humanos, pero también es una lucha por transformar el mundo para lograr un futuro mejor y una sociedad más justa. Así se ha entendido y recogido en la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible con un carácter transversal en todo el plan y de manera específica a través del objetivo número 5, según el cual lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas tendrá un efecto multiplicador y ayudará a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

Es necesario e importante tomar conciencia de que si bien los logros obtenidos respecto a la igualdad de género han sido muchos, todavía hay muchas injusticias y desigualdades que se han de abordar. Todavía queda mucho por hacer. Los derechos de muchas mujeres todavía se ven vulnerados. La violencia contra las mujeres perdura. Los malos tratos, las agresiones sexuales y los feminicidios que se suceden día a día y en todos los rincones del planeta no son sucesos aislados, sino la parte más visible y más cruel de un problema estructural al que se ha de dar una solución legal pero también política y social.

Es necesario e importante tomar conciencia de que también se precisa de una apuesta decidida a favor de una intervención legal, política y social en el ámbito laboral y del emprendimiento empresarial. Las dificultades de acceso a los recursos, la segregación horizontal, la brecha salarial, el techo de cristal o la falta de corresponsabilidad en el seno familiar son algunos de los problemas que limitan el desarrollo personal y el avance profesional de las mujeres y, con ello, el crecimiento y el progreso de la economía.

Es necesario e importante tomar conciencia de que estas injusticias y desigualdades, así como las diferentes medidas y políticas públicas que se han de desarrollar al objeto de eliminarlas requiere de una sociedad concedora,

consciente y con voluntad de querer actuar. En este sentido, la Universidad, como generadora y transmisora de conocimiento, se encuentra en disposición de jugar un rol proactivo en la promoción de este cambio social, rol en el cual la educación en materia de igualdad se revela como una de sus estrategias principales. A este fin obedece el curso *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo: El papel de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Una acción formativa llevada a cabo en el marco de un Convenio de Colaboración entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación y la Universidad Miguel Hernández de Elche para la realización del proyecto “Cooperación Universitaria al Desarrollo 2017–UMH”.

Cuando Juan José Ballesta, Director del Área de Cooperación al Desarrollo y Voluntariado, e Inmaculada Blaya, Directora de la Oficina de Relaciones Internacionales, nos expusieron el proyecto, en la Unidad de Igualdad no pudimos estar más de acuerdo con el planteamiento del mismo. Mi agradecimiento más sincero a Juanjo e Inma por contar con la Unidad de Igualdad, también mi gratitud al personal de la ORI por la disposición y disponibilidad que en todo momento nos han mostrado.

Diseñar y dirigir el curso *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo: El papel de los Objetivos de Desarrollo Sostenible* ha sido una experiencia muy gratificante gracias también al equipo docente. Su implicación con la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, su generosidad para compartir conocimientos y experiencias, su saber hacer y su actitud siempre pronta a colaborar han sido los determinantes del éxito del mismo. Mi especial reconocimiento a Purificación Heras, a Irene Belmonte, a Amparo Calabuig, a Nuria Reche y a Jordi Ferrus por su excelente trabajo, y a todas las personas que participaron en esta acción formativa por la confianza que depositaron en ella y porque con sus opiniones e intervenciones animaron el debate y enriquecieron nuestro discurso.

El libro que con gran satisfacción prologo surge de la idea de materializar esta experiencia y compartir y difundir los contenidos abordados durante el curso. Contenidos que han sido recopilados en los cinco artículos que componen esta obra. En el primero de ellos, Purificación Heras defiende la importancia de la transversalidad y la perspectiva de género en los ODS; en el segundo, Irene Belmonte analiza la relación entre la Agenda 2030 y las políticas públicas de

igualdad de género; en el tercero, Nuria Reche aborda el valor de los cuidados para un desarrollo sostenible y el papel de la conciliación y la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad de género; en el cuarto, María Amparo Calabuig reflexiona sobre el uso del lenguaje inclusivo en el marco de los ODS. Y, finalmente, Jordi Ferrús argumenta la idea de la violencia de género como violencia social desde una perspectiva sociocultural.

Espero y deseo que lo disfruten.

M^a José Alarcón García
Directora de la Unidad de Igualdad
Universidad Miguel Hernández de Elche

¿Tienen perspectiva de género los ODS?

Purificación Heras González
Profesora Contratada Doctora
Universidad Miguel Hernández de Elche

Sumario: 1. Introducción; 2. Marco teórico conceptual; 3. De los ODM a los ODS; 4. Análisis crítico de la Agenda 2030; 5. Los ODS desde la perspectiva de género; 6. La perspectiva de género o transversalidad en los otros ODS; 7. Las agencias responden al discurso de la Agenda 2030; 8. Conclusiones; 9. Bibliografía.

1. Introducción

El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de la ONU aprobó la resolución: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Su Preámbulo recoge 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se han convertido en los conocidos ODS, a los que les acompañaban 169 metas. Estos nuevos objetivos introdujeron cambios respecto a los objetivos de desarrollo del milenio (ODM) que habían regido hasta entonces y, de alguna manera, recogen algunas de las críticas referidas a los ODM desde la perspectiva de género y los Derechos Humanos.

Las cuestiones innovadoras y destacadas de los ODS van desde pensar el desarrollo como un problema de todo el planeta; alcanzar la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas; considerar el desarrollo en relación con los derechos humanos y las personas centrales en el mismo; trabajar con objetivos y metas de manera integral e indivisible y, conjugar las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y ambiental.

El ODS5 incluye metas interrelacionadas entre ellas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas y, además, once ODS incluyen propuestas específicas que vinculan la situación de las mujeres en relación con las tres dimensiones del desarrollo sostenible (social, económica y ambiental). Se ha reconocido que el importante número de metas de los ODS relativas a la mejora de la situación de las niñas y las mujeres en el mundo, es un avance en el reconocimiento de las desigualdades y problemas específicos.

El proceso para alcanzarlos mostrará los éxitos, los aspectos positivos, y las dificultades y deficiencias de la redacción. Un análisis de discurso crítico de la redacción de la Agenda 2030 muestra que el marco teórico general que lo rige, deja espacio suficiente para ampliar y profundizar aspectos que se prestan a ser expandidos en la dirección de la incorporación del enfoque de género. Un camino que han recorrido gran parte de las Agencias que trabajan desde esta perspectiva para la ONU, tanto las agencias regionales como estatales e incluso locales.

Estas propuestas, indicadores, intervenciones específicas que guían la transversalización de la perspectiva de género en los ODS, hacen pensar que la Agenda 2030 y los ODS son un paso hacia el cumplimiento, en primer lugar, de los Derechos Humanos de las mujeres. Y es, a partir de las mismas, como se incorpora el enfoque teórico acumulado en los debates sobre el proceso de desarrollo desde la perspectiva de género desde mediados el siglo XX hasta el final del mismo. Un enfoque que, centrado en la incorporación de la perspectiva de género, ha supuesto un gran avance en las propuestas de luchas contra las desigualdades e inequidades.

2. Marco teórico conceptual

La relación de las mujeres con el desarrollo en la actualidad pasa por referirse al logro de la plena ciudadanía y la democracia social para las mismas (Magdalena León, 1996). Es decir, la ruptura de las relaciones de poder ha de estar en el centro de las políticas. Esto implica: reconocer la existencia del sistema de género y sus componentes; valorar en los proyectos y acciones su capacidad para alterar o reproducir la relación establecida entre los sexos; incluir a las mujeres en el diseño y ejecución de los proyectos y estrategias, con metodologías participativas que hagan posible la autodeterminación, la iniciativa y la creatividad de las mujeres y; respetar el derecho que tienen todas las personas de participar en igualdad en la toma de decisiones relativas a políticas y programas de desarrollo que les afectan, así como en el disfrute de sus beneficios.

Hablamos de sistema de género para referirnos a

(...) las distinciones socialmente construidas entre las mujeres y los hombres con base en las diferencias en el acceso a los recursos y el conocimiento, los roles sociales, las divisiones del trabajo y la segregación ocupacional, las relaciones de poder y las

jerarquías de autoridad y la toma de decisiones, y las normas sancionadas por la sociedad y aplicadas con respecto a la identidad, la personalidad y el comportamiento (Gita Sen, Asha George y Piroška Östlin, 2005: 2).

Es decir, el sistema de género se trata de un sistema estructurador de la sociedad que, a su vez, interacciona con otros impulsores de inequidades, discriminación, marginación y exclusión social, los cuales tienen efectos complejos sobre la situación y el bienestar de las mujeres (Mary Manandhar *et al.*, 2018; María Lugones, 2008). En tanto estructurador los procesos resultantes de estas ‘opresiones múltiples’ operan a nivel interpersonal, institucional, el gobierno, las instituciones del estado y las economías en general. Trabajar con la mente puesta en este sistema, implica hacerlo buscando que hombres y mujeres sean pares en el estatus de derechos, responsabilidades y desempeño en el orden político, económico, social y cultural del desarrollo.

Esta visión busca el no sometimiento ni la exclusión de persona alguna y lograr la “igualdad de posiciones” para todas (Silvia Levín, 2013). Esta mirada se centra en reclamar los derechos para las mujeres. La propuesta es un cambio en la estructura que se ha intentado con diferentes medidas tendentes a la búsqueda de la igualdad: de reparación, de adaptación a las medidas y de transformación. En la actualidad, como reconoce la Comisión Europea (2008) estamos en un contexto transformador en el que se trabaja para romper las relaciones de poder establecidas por el sistema de género por medio de una estrategia precisa: el *mainstreaming gender* o perspectiva de género, si bien las acciones positivas tendentes a modificar situaciones específicas no se desdennan.

Esta *mirada*, se encuentra incorporada por primera vez en la Declaración de Beijing (1995) e incorporada a la Comisión de las Comunidades Europeas en 1996 y, por Naciones Unidas, en 1997. Según Patricia Fernández de Castro (2012) la definición que más se utiliza es la del Grupo de Expertos/as 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 (Consejo de Europa, 1998:6)

Una dimensión que se ha decidido integrar en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de todas las políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos. Lo que conlleva partir de “(...) *un mejor conocimiento de causa, una mejor asignación de los recursos y una mejor gobernanza y, en definitiva, contribuyan a la consecución de la igualdad de género*” (Ministerio de asuntos exteriores de cooperación, 2018: 22).

Los pasos a desarrollar para incorporar de manera real y efectiva la perspectiva de género en las acciones políticas son cuatro: organización, conocimiento de las diferencias derivadas del sistema de género, evaluación del impacto de las políticas y rediseño de las mismas siguiendo la premisa de la búsqueda de la igualdad y la ruptura de las relaciones de poder establecidas (Comisión Europea, 2008). Estos pasos serán posibles si se incluye la participación de las mujeres en las instituciones y los procesos de toma de decisiones y, se da prioridad a las políticas de igualdad de género (Lombardo, 2003: 7). Además, habrán de tenerse en cuenta las experiencias, intereses y necesidades de hombres y mujeres de todos los contextos socioculturales, y hacerlo de manera integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos.

Esta implicación y participación de las mujeres en todos los órganos de decisión, y a cada nivel de las políticas, precisa de una modificación en sus posiciones y subjetividades. *Empowerment* refiere a autoafirmación individual y colectiva de personas oprimidas con un fin emancipador, un concepto que parte de considerar las relaciones de poder y su transformación (León de Leal y Batli, 1997; Gita Sen y Avanti Mujkherjee, 2013). Lo que significa la negación de su capacidad de ejercer agencia, autonomía o elegir (Gita Sen y Avanti Murkhejee, 2013) y, a partir de este proceso, alcanzan la capacidad de ser y de expresarse por y desde ellas mismas (Gita Sen, 2002).

Se trata de un acceso al poder de manera colectiva, resultando en un “poder con” otras mujeres, que es emancipador como resultado de las capacidades asumidas. La consecuencia es un “poder para” tomar decisiones sobre una misma y, alcanzar formas transformadoras de agencia que abordan las desigualdades inmediatas que enfrentan las mujeres, incluyendo la participación en los procesos que les afectan y las decisiones sobre los recursos externos (Marcela Lagarde, 1996). Esta visión del poder refiere a procesos internos de las mujeres, por lo que los diferentes agentes solo pueden

crear un ambiente de apoyo o actuar como una barrera a este proceso (Gita Sen, 2002). Si bien, las normas y políticas son necesarias para apoyar con recursos económicos y simbólicos.

El empoderamiento refiere a múltiples escenarios “(...) *sexual, reproductivo, económico (incluyendo los cuidados no remunerados), político y legal; así como múltiples libertades y, lo más importante, frente a las amenazas y la violencia*” (Gita Sen y Avanti Mukherjee, 2013: 9). Las mujeres empoderadas, en tanto ciudadanas plenas y agentes de cambio, participan en los procesos y en la toma de decisiones de manera activa, asumiendo que hay elecciones y, eligiendo entre ellas con base en intereses, objetivos y procesos y, contando con los recursos necesarios para hacerlo.

La incorporación de los términos sistema de género, perspectiva de género y empoderamiento a los discursos y las medidas incorporadas en los procesos de desarrollo, tiene una larga historia que solo podemos resumir brevemente. Partimos de la idea de que el proceso de desarrollo en tanto búsqueda de transformaciones sociales y en aras a conseguir un tipo de sociedad concreta, ha de integrar la perspectiva de género como eje orientador de las mismas y como un Derecho humano. Sin embargo, esto no siempre ha sido así y, hasta mediados los setenta del siglo pasado, los Estados lo asociaron fundamentalmente con el crecimiento económico, sin considerar las consecuencias del mismo, ni tampoco las brechas de género (Sonia Montaña, 1996).

Magdalena León (1996) plantea cuatro enfoques en la relación entre mujeres y desarrollo hasta 1996: (1) El de bienestar, las mujeres fueron consideradas en tanto madres y esposas. (2) El de equidad, reconoció a las mujeres el rol productivo como agentes económicos, sobre todo en la familia, con funciones importantes en la economía informal y de subsistencia. (3) El de la antipobreza, liga las desigualdades económicas entre hombres y mujeres con la pobreza, y no con las asimetrías entre los géneros. (4) El de la eficiencia o productividad.

Las críticas a los modelos del proceso de desarrollo tienen que ver con haber contribuido a mantener estructuras que perpetúan las jerarquías de género, profundizan desequilibrios y sostienen las desventajas perversas que favorecen la discriminación y la exclusión (PNUD, 1994, en Laura Guzmán Stein y Gilda Pacheco Oreamuno, 1996:22). Así como, partir de la producción

discursiva de un “sujeto-mujer universal” (Beatriz Pérez Galán, 2003) lo que provocó la invisibilidad de muchas mujeres y sus situaciones al tomar como referentes a las mujeres de los países del Norte, lo que ha servido para ‘colonizar’ las imágenes de las ‘Otras’ mujeres. Así como, críticas por mantener a las mujeres ajenas al proceso o, siendo utilizadas para sus fines. En la actualidad, se utiliza una visión del proceso de desarrollo que integra múltiples dimensiones (Ana Gabriela Fernández Saavedra y Sandra Dema Moreno 2018).

Un paso importante en esta década fue la Conferencia Mundial de Derechos Humanos Viena (1993) en la cual además de reafirmar el derecho al desarrollo, como derecho universal e inalienable, se subrayó que es una parte integrante de los derechos humanos fundamentales.

(...) la demanda democratizadora proveniente de las mujeres era entendida como una demanda social fragmentaria, mientras que ahora, desde la perspectiva integral de los Derechos Humanos, los retos del desarrollo implican la resolución de las amplias y diversas demandas sociales en forma simultánea, alterando significativamente los límites entre lo público y lo privado. Por ello, los análisis sobre mujer, género y desarrollo son parte integral de los derechos económicos de las mujeres y estos a su vez, no pueden desprenderse de los derechos humanos (Magdalena León, 1996:148).

De esta forma se modificó la jerarquía artificial existente que afirmaba que los derechos sociales, económicos y culturales tenían menos importancia que los derechos civiles y políticos (Navi Pillay, 2013). La consecuencia es una nueva definición del proceso de desarrollo que incorporara valores sociales e indicadores de calidad de vida, discriminación y subordinación, así como visibiliza los aportes de las mujeres al desarrollo e identificar las áreas de acción necesarias para avanzar hacia la igualdad (Coordinación Regional ONG América Latina y el Caribe, 1994: 22).

Es decir, lo que estas mujeres planteaban era dar el primer paso hacia la incorporación de la perspectiva de género en la planificación del desarrollo por tratarse de un derecho humano de las mujeres. Este derecho pasaba por romper las desigualdades derivadas del sistema de género junto a otros factores de opresión por medio de proyectos integrados, en todos los campos de vida y con la participación de mujeres empoderadas (Magdalena León, 1996:163).

El resultado de estos trabajos fue la Conferencia de Beijín (1995) en la que se planteó una definición de desarrollo amplia, que en su punto 36 afirma:

(...) el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son elementos interdependientes y sinérgicos del desarrollo sostenible, que es el marco de nuestros esfuerzos para lograr una mejor calidad de vida para todos. Un desarrollo social equitativo que reconozca que dar a los pobres, en particular a las mujeres que viven en la pobreza, la posibilidad de utilizar los recursos ambientales de manera sostenible es una base necesaria del desarrollo sostenible.

Más tarde se añadiría que fuera un desarrollo orientado de manera específica para trabajar sobre y con mujeres concretas en situaciones específicas (Gita Sen y Avanti Mujkherjee, 2013) teniendo en cuenta todas las fuentes de opresión y vulnerabilidad. A lo que estas autoras añaden la necesidad de trabajar con metas y resultados concretos y, contando con la necesaria participación activa de los grupos de mujeres en todo el proceso. Para ello, es necesario el empoderamiento de las mismas, lo que a veces se consigue a través de esa misma participación (Gita Sen y Avanti Mujkherjee: 2013).

En fin, se trabaja por un proceso de desarrollo que no sólo ha cambiado de enfoque, sino que está centrado en la persona, se propone que cuente con la participación de distintos agentes entre ellos los grupos de mujeres, asume la declaración de los derechos humanos y su defensa, trabaja para prevenir toda forma de violencia, eliminar las discriminaciones, garantizar la igualdad y defender la salud sexual y reproductiva como derecho, y que todas las políticas y programas reflejen la perspectiva de género.

3. De los ODM a los ODS

La Declaración de Beijing (1995) en su punto 36 plantea una serie de rasgos sobre el desarrollo a seguir a nivel internacional: (1) Partir del compromiso de todos los gobiernos y organizaciones. (2) El desarrollo económico y social y la protección del medio ambiente son elementos interdependientes y sinérgicos para un desarrollo sostenible y equitativo. (3) El crecimiento económico sostenido de base amplia en el contexto del desarrollo sostenible es necesario para apoyar el desarrollo y la justicia social. Esta declaración se esperaba que fuera seguida por todos los Estados en los acuerdos tras 1995.

Damos un salto a septiembre de 2000 cuando las/os dirigentes del mundo se reunieron en la Sede de las Naciones Unidas, para aprobar la Declaración del

Milenio. Esta Declaración, firmada por 189 Estados Miembros de las ONU, se tradujo posteriormente en una hoja de ruta estableciendo ocho objetivos a ser alcanzados para el 2015, lo que vino a conocerse como los Objetivos de desarrollo del Milenio (ODM). Estos son:

Objetivos de Desarrollo del Milenio	
Objetivo 1	Erradicar la pobreza extrema y hambre en el mundo
Objetivo 2	Lograr la enseñanza primaria universal
Objetivo 3	Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer
Objetivo 4	Reducir la mortalidad infantil
Objetivo 5	Mejorar la salud materna
Objetivo 6	Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
Objetivo 7	Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
Objetivo 8	Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

Los ODM se redactaron como objetivos aislados, centrados en problemas específicos y sin referirse a mujeres concretas. Además, el ODM3 se refiere a igualdad y autonomía de las mujeres desconociendo el sentido y el contexto para las mismas. Por otro lado, el ODM5 recoge algunos problemas de mujeres, tratadas en tanto madres.

Finalmente, el ODM3 se redujo a una meta más limitada aún en la búsqueda de la igualdad de género: la enseñanza primaria y secundaria y en todos los niveles para 2005 (José Antonio Sanahuja, 2014:72-73). Esos datos muestran la falta de incorporación de la perspectiva de género en los ODM al concretarse en un objetivo específico y no en la transversalidad de todos, es decir sin considerarla como un principio de acción general (NOMBRE Pajarín, 2015; Ana Fernández Saavedra y Sandra Dema 2018).

El análisis de los ODM, ha mostrado a lo largo de los años, algunas deficiencias que más tarde los ODS, van a intentar corregir. En primer lugar,

el tipo de proceso de desarrollo que presenta en lugar de integral, interdependiente, equitativo y sostenible, es de campos aislados, sin interrelación entre los mismos. La consecuencia de esta mirada es que presentan un listado de problemas aislados y con naturaleza diversa, sin reconocer el alcance de los mismos, sus causas, sus lógicas y sus consecuencias (Marta P. Aguilar sin fecha). Lo que conduce a que se obvian las relaciones de poder, como generadoras de desigualdad, tanto entre hombres y mujeres, como entre países y, por tanto, tampoco enfrentan estas situaciones (Jens Martens, 2016).

En segundo lugar, ponerlos todos al mismo nivel, sin identificar las relaciones entre ellos, impide un trabajo integral aportando un abordaje interrelacionado de estos problemas y asumiendo la transversalidad de la perspectiva de género. Esta perspectiva habría mostrado los órdenes ideológico, político y cultural en especial el sistema de género, que en tanto estructurador social es el origen de muchos de estos problemas estructurales, así como su interrelación con otros órdenes de desigualdad.

En tercer lugar, el reduccionismo desde el cual se plantearon los problemas del proceso de desarrollo, al centrar su existencia y responsabilidad de resolución solo en los países del Sur o con economías más pobres (Ana Fernández Saavedra y Sandra Dema Moreno, 2018), de manera que sitúan a los países más fuertes económicamente sin responsabilidades en esos contextos y, sin problemas de desarrollo a su interior. La consecuencia ha sido la falta de compromisos de los líderes mundiales.

Por último, investigaciones sobre los ODM en ámbitos concretos (Gita Sen y Markherjee Avanti, 2013; Bhavya Reddy & Gita Sen, 2013) destacan la creación de silos o cuestiones no abordadas como consecuencia de la aplicación de los ODM. Esta exclusión se debe a una manera de trabajar fragmentada, enfrentando de manera aislada los problemas sociales.

Por el contrario, el análisis de los resultados realizado por la ONU en 2015, describe logros y retos siguiendo el mismo paradigma planteado en su definición, sin buscar las interacciones entre ellos, ni diferenciar entre cuestiones estructurales y supraestructurales abordadas y pendientes. Según Wu Hongbo Secretario General Adjunto de Asuntos Económicos y Sociales, entre los problemas a resolver están: (a) La persistencia de la desigualdad de género (b) La existencia de grandes brechas entre los hogares más pobres y

los más ricos, y entre zonas rurales y urbanas (c) El cambio climático y la degradación ambiental que socavan el progreso logrado, y las personas pobres son quienes más lo sufren (d) Los conflictos siguen siendo la mayor amenaza al desarrollo humano (d) Millones de personas todavía viven en pobreza y con hambre, sin acceso a los servicios básicos (Wu Hongbo, 2005: 7-8).

La conclusión de estos análisis nos lleva a afirmar que, en relación con la igualdad real los ODM supusieron un paso hacia atrás, significativo, con respecto a los compromisos adquiridos en El Cairo, Pekín y sus revisiones de seguimiento (Gita Sen and Avanti Mukherjee, 2013), fundamentalmente a partir de la falta de integración de la perspectiva de género y, las consecuencias de este hecho en el proceso.

4. Análisis crítico de la Agenda 2030

La aprobación por la ONU en 2015 de la resolución: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, marcó de nuevo un hito en las políticas y programas en el proceso de desarrollo humano. Su Preámbulo recoge 17 ODS y 169 con importantes cambios respecto a los ODM y, de alguna manera, respondiendo a algunas de las críticas referidas a los mismos.

Esta reacción se muestra en algunas cuestiones innovadoras como la orientación de los ODS: pensar el desarrollo como un problema de todo el planeta; alcanzar la igualdad entre los *géneros*¹ y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas; considerar el desarrollo en relación con los derechos humanos y las personas centrales en el mismo; trabajar con objetivos y metas de manera integral e indivisible; y conjugar las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y ambiental. Además, los ODS tratan de ser la respuesta política y social a las presiones para una mayor integración económica global, con implicación de todos los Estados y, buscando la homogeneización política y social en un mundo en amplio proceso de globalización. Todo con una propuesta de gobernanza que defiende los derechos humanos, trabaja de manera integral y con el sentido más amplio del proceso de desarrollo.

¹ Se recoge este término por ser el que se utiliza en la traducción al castellano. El término género es aquí utilizado como variable y, por tanto, ocupa el lugar de sexo.

La Resolución de la ONU de 2015, recoge la importancia de la incorporación de la perspectiva de género, y del sentido transversal de la igualdad

20. La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial.

La redacción de los ODS no recogerá todas las aportaciones aquí planteadas. Solo destacamos que aquí no se haga referencia al proceso de desarrollo en relación con los derechos humanos.

En primer lugar, plantear la situación de las mujeres en el mundo como una cuestión central a mejorar, implica el reconocimiento de situaciones problemáticas. Sin embargo, la misma redacción lo plantea como un problema ajeno al resto, desconectado de los otros problemas mundiales, lo que supone una visión fragmentada de la realidad y no consecuencia de factores relacionales. Es decir, se exponen como una foto fija que permite describir lo que ocurre, sin que se muestren las razones del hecho y se expliquen sus causas. De manera que, de nuevo, se invisibilizan las relaciones de poder que generan las situaciones entre mujeres y hombres, y, entre Estados, lo que origina otras formas de opresión. Por tanto, la intervención será sobre datos específicos al no abordarse los obstáculos estructurales y las contradicciones inherentes (Jens Martens, 2016).

Esta afirmación no desprecia la relevancia de la desagregación de datos por sexo, la cual es necesaria para reflejar cómo afectan las situaciones a mujeres y hombres, pero contando con los mismos, hay que ir a las causas y no solo a problemas particulares para avanzar en la igualdad de posiciones y estructural.

En segundo lugar, el punto 8 que define la visión de futuro recoge cuestiones generales para toda la humanidad y específica en relación con el sistema de género:

(...) un mundo en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad entre los géneros y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento (...)

Esto es, el proyecto y la redacción final fueron alentadores al plantear el término igualdad en sentido relacional entre los [género] sexos. Hay que subrayar, además, la inclusión de ' las niñas ' y el referirse a ' todas ' las mujeres sin excepción. Estas dos últimas inserciones suponen un avance importante frente al ODM3, y se pueden utilizar para abordar los problemas que afectan a las más marginadas y oprimidas, como señala Gita Sen (2015).

La incorporación del término empoderamiento en este texto, supone un problema de tipo epistemológico. El empoderamiento no es una posición que se alcanza, una meta en sí, una situación que se pueda describir en sentido positivista y menos en términos individuales y aislados. Sino que como venimos mostrando, se trata de alcanzar una capacidad específica para actuar por parte de las mujeres en todas las dimensiones o campos de sus vidas. Los obstáculos a los que se refiere el párrafo anteriormente citado, hacen pensar en medidas específicas a retirar, un obstáculo visible, evidenciable, posible de describir en términos específicos. Mientras que el empoderamiento es una manera de cuestionar relaciones de poder y, por tanto, un término relacional.

Ahora bien, al no aparecer en ningún momento cuestionadas las relaciones de poder que sustentan el sistema de género, la igualdad a la que se refiere es posible que sea solo igualdad de oportunidades y de trato. Es decir, modificaciones en el acceso a algunos recursos y/o dimensiones y al no estar referido a colectivos de mujeres específicos, es posible que solo sean alcanzables por algunas mujeres. De este modo, al omitir otras facetas y no reconocer los múltiples derechos humanos interdependientes e indivisibles de las mujeres, se distorsiona el objetivo del empoderamiento y se compartimenta el desarrollo. Pudiera ocurrir entonces la aparición de los silos o dimensiones cerradas a las que no se llega, tal como plantean Gita Sen y Avanti Mukherjee (2014).

En tercer lugar, la Agenda insiste en que es Universal, a la vez que los Objetivos y metas se plantean "(...) de carácter integrado e indivisible (...)"

(ONU; 2015: 3) para todas las personas. Es decir, a desarrollar en todos los Estados, lo que se contradice con que los Estados se consideran a sí mismos autónomos y, van a evitar toda injerencia en sus asuntos, lo que además se le reconoce en la agenda: la no injerencia en las políticas nacionales (José Antonio Sanahuja 2014, 2015). Esta situación supone una gran dificultad para la gobernanza que se propone ya que, prevaleciendo los intereses de cada país, es difícil que los ODS se puedan alcanzar, sobre todo sin dejar atrás algunos países que es como se proponen. Otro problema para la gobernanza deriva del carácter de *soft law* de las normas multilaterales:

En parte, esas dificultades analíticas se explican por la propia naturaleza de las metas globales como “normas” multilaterales no vinculantes, dentro del ámbito del *soft law*, que tratan de conciliar las necesidades de coordinación y acción colectiva con el principio de soberanía nacional. Ello debilita su efectividad, pero al mismo tiempo, al reflejar metas en gran medida aspiracionales, más que obligaciones jurídicas, es posible su aceptación por parte de los Estados (José Antonio Sanahuja, 2015: 59)

La falta de un compromiso fuerte de los Estados, está recogida en el punto 74 de la *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015*. En su página 36 referido a los procesos de seguimiento y examen a todos los niveles, recoge como principios a guiar este proceso los siguientes:

a) Serán de carácter voluntario y estarán liderados por los países, tendrán en cuenta las diferentes realidades, capacidades y niveles de desarrollo nacionales y respetarán los márgenes normativos y las prioridades de cada país.

Esta laxitud de las normas internacionales, como venimos planteando, en el caso de los ODS ha llevado a reclamar la relación de los mismos con los Derechos Humanos de las mujeres. El énfasis en este sentido tiene tres razones: de un lado, hay que seguir defendiendo lo que tanto tiempo ha tardado en conseguirse, que los Derechos Humanos lo son también de las mujeres; la segunda razón, manifestar otro de los logros propuestos, que el desarrollo en el más amplio sentido del término es un Derecho Humano; y por último y, en un sentido muy instrumental, debido a que estos acuerdos se tratan de *soft law*, su dejación y no cumplimiento solo es susceptible de ser judicializable, es decir de someter a alguna presión a los Estados, siempre que se les relacione con los Derechos Humanos, y por tanto, obligue en cierto sentido al cumplimiento de los acuerdos.

La ausencia de este reconocimiento se interpreta como un intento de neutralizar los avances y los cambios reales en las normas y los marcos para el ejercicio de los Derechos Humanos de las mujeres que se habían acordado durante las conferencias de las Naciones Unidas en Viena, El Cairo y Beijing. Esta cuestión es relevante por la razón señalada y, además, porque es necesario reconocer que los derechos y las normas existen, en tanto el valor simbólico que las mismas implican. Lo peor son las consecuencias de esta ausencia, ya que da pie a la negativa de algunos Estados miembros a reconocer que los derechos económicos, sociales y culturales están interrelacionados y son inseparables de los derechos civiles y políticos, un serio desafío al que se encuentra el avance hacia el cumplimiento del ODS 5. En otras palabras

“(…) los ODS no reconocen de forma explícita las conexiones entre los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y las reformas estructurales necesarias en la gobernanza y las políticas económicas mundiales (Corina Rodríguez Enríquez, 2017: 67).

Otro problema relacionado con los Estados y, con consecuencias nefastas en el desarrollo posterior de los ODS, es el escaso compromiso de financiación. José Antonio Sanahuja señala *‘la debilidad y continuismo de las metas relativas a los ‘medios de implementación’ y el “entorno habilitador”* (2014:80), lo que valora como uno de los aspectos más alicortos de la propuesta.

El uso del término género como sinónimo de sexo (por lo menos en la traducción española), da pie a pensar que no se parte de una definición expresa de género como sistema de relación social. La ausencia de metas enfocadas al cuestionamiento de la superestructura que mantiene este sistema, así lo presume.

En cuarto lugar, respecto al seguimiento, cabe señalar que el punto 74 de la declaración recoge los procesos de seguimiento y examen para todos los niveles. Señalan también, los principios a guiar este proceso y entre ellos destacamos:

e) Se centrarán en las personas, tendrán en cuenta las cuestiones de género, respetarán los derechos humanos y prestarán especial atención a los más pobres, los más vulnerables y los más rezagados.

Las definiciones recogidas sobre el mainstreaming de género a lo largo de este texto, han mostrado que la perspectiva de género no es un aspecto aislado de las políticas, los problemas y los análisis, sino que ha de ir incorporada en

todos los temas y problemas. Respecto a este punto podemos añadir que, las cuestiones de género serían tenidas en cuenta cuando se visibilizan los problemas específicos de las mujeres en los ámbitos a los que se refiere el apartado: reconocimiento expreso de los derechos humanos a las mujeres, tal como se había conseguido que se reconociera, y las diferentes situaciones y posiciones de las mujeres en relación con los aspectos que aquí se analizan.

En quinto lugar, hay que destacar que la expresión incorporación de la perspectiva de género, aparece una vez en *la Nueva Agenda* en la que se recoge “(...) *la incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial (...) para alcanzar sus objetivos*” (ONU, 15-13689). Esta es la única referencia en todo el texto, lo que no puede por menos que ser llamativo tras todas las recomendaciones y pautas anteriores en las normativas y órganos internacionales. Sorprende que no se recoja cómo se va a desarrollar, a la vez que no se haga referencia en ninguna otra ocasión, ni tema, ni apartado. No se plantea una transversalidad efectiva en todas las proposiciones con la incorporación real de las mujeres y su participación en todas las decisiones sobre los ODS, y valorando las metas desde su perspectiva. Integrar el *mainstreaming gender* implica, que la perspectiva de género discorra por todo el documento y sea incorporado a todas las decisiones y campos. Es decir, ser integral de verdad.

Gita Sen y Avanti Mukherjee (2013), proponen una redacción distinta de los Objetivos a partir de establecer objetivos específicos en términos de empoderamiento, desarrollo y bienestar de grupos concretos. Es decir, abordar las necesidades de los/as integrantes del grupo de manera integral, para aprovechar las sinergias entre los problemas, evitar dejar temas sin abordar y, esquivar centrarse en aspectos asilados y fragmentarios. Estas autoras escriben cinco dimensiones que deben abordarse para atender estas necesidades y evitar los silos:

- Legal empowerment including enabling legislation;
- Political participation and voice;
- Economic resources (including livelihoods, work and incomes, childcare);
- Human development (health, education, water, sanitation, housing)

- Social protection to prevent, mitigate and protect against risks and vulnerabilities (Gita Sen y Avanti Mukherjee, 2013:25)².

5. Los ODS desde la perspectiva de género.

El ODS 5 contiene seis metas y tres apartados que la agenda entiende que son conexas de carácter integrado e indivisible:

Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

² (1) Empoderamiento legal que incluya una legislación para conseguirlo. (2) Participación y voz política. (3) Recursos económicos (incluyendo sustento básico, trabajo, ingresos y cuidado infantil). (4) Desarrollo humano (en salud, educación, acceso al agua, sanidad y vivienda). (5) Acceso a la protección social para prevenir, mitigar y proteger contra riesgos y vulnerabilidades. Traducción propia.

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

El análisis de las metas se realiza desde el sentido más amplio y comparando con otras metas, hasta las cuestiones más específicas de estas metas. En primer lugar, llama la atención la imprecisión de la descripción de las mismas, sobre todo si se compara con otras (por ejemplo, cuando se refiere a la pobreza extrema define pobreza extrema el disponer de menos de 1,25 dólares al día). Esta circunstancia complica el diseño de criterios e indicadores de evaluación y seguimiento. Una cuestión distinta es que se planteen estas metas separadas sin interrelaciones entre ellas, lo que dificulta la búsqueda del tipo de proceso de desarrollo integral, interdependiente, equitativo y sostenible que la Declaración proclama.

En segundo lugar, la redacción nos plantea unas metas sin relación alguna con los Derechos Humanos, lo que más fuerza les daría para su cumplimiento, al ser susceptible su incumplimiento de ser judicializable (Gita Sen, 2018). Además, en el marco del proceso de desarrollo, les deja fuera del mismo, centrándose únicamente en aspectos concretos de la realidad, sin que exista relación con la definición de este proceso como integral, y como Derecho Humano (GBD, 2018).

En tercer lugar, el análisis de las metas concretas permite ver que la redacción de la primera sorprende por lo inespecífico de su planteamiento. Poner fin a todas las formas de discriminación en quince años, de forma tajante, pero sin reconocer cuáles son las discriminaciones que existen, cómo abordarlas, ni plantearse las causas que las generan, resulta muy sugerente como objetivo, pero, difícilmente alcanzable.

Así mismo, cabe destacar que la participación de las mujeres se recoge en una meta como un hecho aislado, a pesar de que esta inclusión ha sido subrayada

como un elemento necesario en el avance hacia la igualdad, y es necesaria en cada uno de las metas que se propongan desde los ODS. Por el contrario, tal como está planteada como una meta aislada no asegura la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades en los procesos de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Otro rasgo a destacar es, que se busca la plena participación en el espacio público, si bien no se dice nada acerca de la toma de decisiones en el espacio privado; así como tampoco se sabe cuál es el marco de referencia de las definiciones de violencia por lo que se desconoce cuáles se incluyen y cuáles no.

Por otro lado, las metas propuestas no se refieren a colectivos de mujeres concretas, sino a problemas específicos y a políticas en abstracto que no abordan situaciones particulares, de manera que la igualdad y el sistema de género son presentados como elementos aparte de la vida de las mujeres, sin interrelación entre ellos, lo que debilita la propuesta. Por último, la redacción del ODS declara que pretende lograr el empoderamiento de las mujeres, lo que hemos planteado que no es una tarea de ningún organismo, sino una meta a alcanzar por las mujeres, si bien se pueden crear los espacios y contextos para ello de los que no se habla.

6. La perspectiva de género o transversalidad en los otros ODS.

La incorporación efectiva en la redacción de la Agenda y en los ODS plantea ciertas dudas a otras investigadoras. El ODS5, lograr la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, se acompaña de la inclusión de metas que tienen que ver con la situación de las mujeres en el mundo en otros trece objetivos (1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17). Algunas autoras consideran que esto es incorporar la perspectiva de género (Marta Pajarín, 2015; Ana Fernández Saavedra y Sandra Dema, 2018), mientras que otras (Lara Blanco, 2016; Belén Sanz Luque 2018) sugieren matizaciones, ya que, si bien estos trece objetivos específicos incluyen metas específicas para alcanzar la igualdad sustantiva, existen importantes dificultades para lograrlo, a la vez que no se han dispuesto las medidas necesarias para llevarlas a cabo. Este apartado

reflexiona sobre la relevancia, desde la perspectiva de género, de la inclusión de estas medidas

Nuestro análisis plantea que:

- a) Las metas referidas a la igualdad son concretas, particulares en algunos casos imprecisas (refieren a *cuestiones de género*, sin saber bien esta expresión qué significa, ODS1)
- b) Las metas propuestas se tratan de acciones positivas, es decir, actuaciones sobre problemas y no sobre las causas (ODS1; ODS2, ODS3, ODS4) Un ejemplo el acceso a recursos de salud sexual y reproductiva es una acción positiva, si bien hay que conseguir que las mujeres puedan decidir en el ámbito público y privado, por lo que se ha de cuestionar el sistema de género.
- c) El alcance de las metas depende de la creación de normativas y leyes, lo que queda al arbitrio de cada Estado.
- d) En muchos casos, las mujeres son consideradas dentro de grupos vulnerables o, como madres (ODS2; ODS3, ODS6. ODS11, ODS13), no como sujetos de Derechos y, sin cuestionar la causa de la vulnerabilidad. Tampoco se considera la discriminación dentro de los grupos vulnerables, por ejemplo, en relación con las muertes evitables de recién nacidos vivos.
- e) El punto 8 del ODS8 plantea trabajar por “(..) la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”, en lo que es la expresión más clara de lucha contra la desigualdad. Sin embargo, en otras metas, si bien se refiere a la mejora de las mujeres migrantes, se acuerda de los niños soldados, pero no de las niñas casadas en matrimonios forzados, ni de las esclavas sexuales.
- f) El ODS10 plantea disminuir las desigualdades entre países, ahora bien, sin considerar a los colectivos más desfavorecidos por esta desigualdad dentro de cada Estado.
- g) A pesar de la relevancia concedida a la tecnología, el ODS9 no las tiene en cuenta.

- h) En general, la participación de las mujeres y sus conocimientos no son tenidos en cuenta en general, ni en aquellos ODS que tienen mucho que aportar para el desarrollo de la vida y la conservación del planeta (ODS12, ODS15).
- i) Las diferencias en las condiciones de vida entre mujeres y hombres, se deben a cuestiones en su mayor parte derivadas del sistema de género, si bien hay otras que no son construidas, procedentes directamente de las diferencias sexuales. Estas tampoco son consideradas al plantearse las metas a alcanzar en aquellos aspectos relacionados con el medio ambiente.

7. Las agencias responden al discurso de la Agenda 2030

Estas afirmaciones no impiden reconocer el gran valor simbólico de los principios que se han recogido en la Agenda 2030, una filosofía que recorre toda la Agenda, así como la importancia de incorporar la igualdad como medidas en la mayoría de los ODS. Es a partir de la presencia de términos como perspectiva de género y búsqueda de la igualdad que ONU Mujeres ha elaborado el informe *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. El objetivo de ONU Mujeres al elaborar este informe es avanzar en la incorporación de la perspectiva de género a partir de una evaluación exhaustiva y autorizada del estudio del progreso y los desafíos en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El informe se presenta como un análisis de las tendencias globales y regionales en el logro de los ODS para mujeres y niñas con base en los datos disponibles. Este punto de partida sirve para monitorear el avance en cuestiones prácticas como desarrollo de indicadores, desagregación de datos por sexo en encuestas, etc., así como orientar en este campo para la implementación de políticas y procesos de rendición de cuentas sensibles al género. Su objetivo final es que este informe sea una herramienta de referencia y responsabilidad clave para los/as responsables de formular políticas, las organizaciones de mujeres, el sistema de las Naciones Unidas y otras partes interesadas.

En palabras de la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, tres años después de la firma de la Agenda 2030 *“Nuestro informe de seguimiento indica claramente aquello que se necesita para lograr los*

objetivos para el año 2030. El progreso de las mujeres y las niñas sigue siendo inaceptablemente lento” (Phumzile Mlambo-Ngcuka, 2018: 3).

Este trabajo presenta mecanismos y herramientas para avanzar con paso firme hacia la igualdad, lo que ha de partir en palabras de la Secretaria General adjunta de la ONU implica:

La realización plena y en condiciones de igualdad de los derechos de las mujeres y las niñas debe seguir siendo el centro de la implementación. (...). Será fundamental contar con datos, estadísticas y análisis de género de mayor calidad para mostrar a quién estamos ayudando y qué medidas resultan más eficaces, además de exigir responsabilidades a las partes interesadas respecto a los compromisos que hayan adquirido pero no hayan honrado. (Phumzile Mlambo-Ngcuka, 2018:

Es decir, la línea de acción de este documento incorpora los Derechos Humanos para las mujeres como su meta central de todas, una cuestión que como venimos señalando no se recogía en la Agenda 2030 de manera precisa y visible. Este documento responde otras críticas planteadas en el análisis de la Agenda en este texto.

(...) durante los debates sobre la agenda posteriores a 2015, las y los defensores de los derechos de las mujeres acordaron que las barreras estructurales fundamentales a la igualdad de género habían sido ignoradas en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), y que era necesario que la nueva agenda les diera prioridad (ONU Mujeres, 2018).

Esta reflexión le sirve a ONU Mujeres como punto de partida para promover políticas con perspectiva de género con el objetivo de lograr el cambio transformador que se precisa para modificar las situaciones de discriminación de partida.

Las reflexiones sobre la Agenda han generado y propulsado guías para la incorporación de la perspectiva de género en los ODS. Estas abarcan desde ámbitos regionales (1) Europa, América Latina y el Caribe; (2) Relación Sur-Sur; (3) Guías para la Cooperación exterior y; (4) Guías para el ámbito local.

Todos estos trabajos permitirán avanzar en políticas y acciones encaminadas a incluir la perspectiva de género en los ODS, avanzando así hacia un mundo más equitativo.

8. Conclusiones

El carácter integral, sostenible, igualitario, sostenido, inclusivo e interdependiente que defiende la redacción de la Agenda no está reflejado en sus metas y objetivos. La falta de definiciones, concreciones y falta de indicadores para algunas metas, no es impedimento para plantear unos objetivos que hubieran incorporado las experiencias y necesidades de las mujeres. Hemos mostrado a lo largo del texto, la ausencia de relación de los ODS y las metas con los Derechos Humanos, lo que ha dejado de lado las demandas de las mujeres en las últimas décadas, sus logros y la posibilidad de ejercer presión para alcanzar las metas propuestas.

Además, el análisis de los ODS muestra la disposición de un conjunto de acciones positivas incorporadas en las metas, sin que se plantee la interrelación que se dice que existe entre los diecisiete objetivos y, por supuesto, sin cuestionar las relaciones de poder que son el origen de las desigualdades.

El análisis de los ODS en base al resto de criterios descritos con anterioridad no plantea un panorama mucho más alentador:

- No se ha partido del proceso de Desarrollo como un Derecho Humano, por tanto, centrado en las personas y, en mujeres específicas en situaciones de desventajas, marginación o subordinación y contando con su participación, para alcanzar metas concretas.
- El proceso de Desarrollo es cierto que no se ha definido en términos económicos, pero sí ha sido fragmentado, sin alcanzar el objetivo de ser integral e interdependiente con avances sociales, ideológicos y políticos. La redacción no ha conseguido esta visión.
- Que incorpore a todos los países y corporaciones, hay muchas posibilidades de que algunos países no asuman los ODS, por lo que no se alcanzará el proyecto de programa de desarrollo que plantea la Agenda de que nadie se quede atrás.
- Los medios para alcanzar las metas no están asegurados. Y no se han creado sistemas de protección social basados en la solidaridad y los riesgos compartidos, creados a partir de negociaciones colectivas y diálogos sociales,

estructuras democráticas y estrategias a largo plazo para combatir la pobreza y contrarrestar las desigualdades y la falta de equidad.

El programa de desarrollo resultado de estos ODS, por sí solo, no va a conducir a transformaciones estructurales que propicien la igualdad, sino que va a estar dirigido por los intereses y el asesoramiento de gobiernos, élites, grupos de interés corporativos e instituciones que nos han llevado por caminos que no son sostenibles y, continúan creando obstáculos globales para la ejecución del programa debido a la falta de fuerza para hacer cumplir estos Objetivos. La redacción de los mismos, se ha planteado de manera que los Estados firmaran sin comprometerse en firme.

Por otro lado, la fuerza de las corporaciones a quienes no les interesa la perspectiva de género, el capitalismo atroz, la individualidad y la competencia, no son buenos esquemas para trabajar por la igualdad. Frente a ello, la protección social universal es esencial para lograr la igualdad de género. Hace falta un importante avance en prestación de servicios públicos para que las mujeres puedan ingresar en el mercado laboral, para abordar las responsabilidades de trabajo del cuidado no remunerado y, para garantizar que los/as niños/as tengan acceso a los servicios sociales y de salud, como señala Jens Martens (2016).

Lo esperanzador es que organismos internacionales como ONU Mujeres, la Comisión Europea junto con los gobiernos nacionales, regionales y locales, han reaccionado a esta situación creando medidas y propuestas que, partiendo de los principios generales de la Declaración de la Agenda, hagan posible desde el desarrollo de indicadores básicos, avance en políticas y medidas que impulsen la incorporación de la perspectiva de géneros en los ODS.

Finalmente, proponemos una imagen de los ODS en la que no hubiera ningún objetivo que trabajara por la igualdad, sino que este principio atravesara y estuviera incorporado en todos los demás, incorporando acciones positivas en aquellas cuestiones que así lo necesitaran.

9. Bibliografía

- Adams, B., et al (Eds.). (2017). Spotlight on Sustainable Development 2017, Reclaiming policies for the public. Rheinbreitbach, Germany: Friedrich Ebert Stiftung. https://www.2030spotlight.org/sites/default/files/download/spotlight_170626_final_web.pdf
- Aguilar Medina, Martha Patricia “El fallo de origen”. En *Analizando la Cumbre del Milenio desde la perspectiva feminista*, Mujeres en red. El periódico feminista. <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article355>
- Blanco, Lara “Desafíos de los indicadores de los ODS para que nadie se quede atrás”. *XVII Encuentro Internacional de estadísticas de género*. Conferencia en <https://www.youtube.com/watch?v=QXCOWt3fwRE>
- Bamberger, Michael; Segone, Marco y Florencia Tateossian (2016). *Evaluando los Objetivos de Desarrollo Sostenible con el Enfoque “Que Nadie se Quede Atrás” a través de evaluaciones centradas en la equidad y con perspectiva de género*. EvalPartners, Unicef, UNEG, UNFPA. <https://www.evalpartners.org/sites/default/files/documents/evalgender/ES-Evaluating-SDG-web.pdf>
- Bhavya Reddy & Gita Sen (2013) Breaking through the development silos: sexual and reproductive health and rights, Millennium Development Goals and gender equity - experiences from Mexico, India and Nigeria, *Reproductive Health Matters*, 21:42, 18-31. [https://doi.org/10.1016/S0968-8080\(13\)42743-X](https://doi.org/10.1016/S0968-8080(13)42743-X)
- CRONICA ONU. Volumen LI núm. 4 2014 (2015)
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS de 21 de febrero de 1996: Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. Bruselas (COM (96) 67 final), p.2 <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/europa/textos/integrar.htm>
- CONSEJO DE EUROPA. (1998) *Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology y and presentation of good practice. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming* (EG-S-MS). Estrasburgo.1998. <https://www.unhcr.org/en-ie/3c160b06a.pdf>
- Fernández de Castro, Patricia (2012) “El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género”. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 16, julio 2012, ISSN 1698-7950, pp. 79-104. <http://universitas.idhbc.es/n16/16-05.pdf>
- Fernández Saavedra, Ana Gabriela y Sandra Dema Moreno (2018). “La integración de la perspectiva de género en la gestión del riesgo de desastres: de los ODM a los ODS”.

- GBD (2018) “Midiendo el progreso desde 1990 hasta 2017 y proyectando el logro hasta el 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la salud para 195 países y territorios: un análisis sistemático para el Estudio de la Carga Global de Enfermedades 2017”. En *The Lancet*, VOLUMEN 392, NÚMERO 10159 , P2091-2138, 10 DE NOVIEMBRE DE 2018, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6227911/>
- Grupo de Reflexión de la Sociedad Civil sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible “En defensa del interés público. Privatización, partnerships, apropiación empresarial y su impacto sobre la sustentabilidad y la desigualdad: evaluaciones y alternativas” Spotlight. Enfoques sobre Desarrollo Sostenible 2017. https://www.2030spotlight.org/sites/default/files/download/Spotlight_Report_2017_esp.pdf
- Guzmán Stein, Laura y Pacheco Oreamuno, Gilda. “Interrogantes, nudos y desafíos sobre el adelanto de las mujeres en un contexto de cambio” En IIDH. *Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos Tomo I*. -San José, Costa Rica, C.R.: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1996. <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/2247/estudios-basicos-04-1996.pdf>
- Jara, Lilia, (2015) “Género y salud en el marco de los ODS”. *XVI Encuentro Internacional de Estadísticas de Género. Desafíos Estadísticos hacia la implementación de la Agenda de Desarrollo Post 2015*. https://www.inegi.org.mx/eventos/2015/genero/doc/p_s7_LiliaJara.pdf
- Lagarde, Marcela (1996) “El género”. ‘La perspectiva de género’, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. HORAS y HORAS, España, pp. 13-38. <https://www.apmj.pt/images/documentos/pdfteoriafeminista/A%20perspetiva%20de%20G%C3%A9nero.pdf>
- León Gómez, Margarita, 1996. Mujer, género y desarrollo. *Concepciones, instituciones y debates en América Latina*. Pp 141-168 en <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/2247/estudios-basicos-04-1996.pdf>
- Levín, Silvia. (2013) “El género en las políticas: ¿Una opción o una obligación?” *Revista Cátedra Paralela*, N^a 10. pp:40-64 http://www.catedraparalela.com.ar/images/rev_articulos/arti00147f001t1.pdf
- Lombardo, Emanuela (2003). El mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, N^o 13, 2003, págs. 6-11.

https://www.researchgate.net/publication/228601519_El_mainstreaming_de_genero_en_la_Union_Europea

Lugones, María. (2008). “Colonialidad y Género”. *Tabula Rasa*, núm. 9, julio-diciembre, 2008, pp. 73-101, Bogotá, Colombia
<https://www.redalyc.org/pdf/396/39600906.pdf>

Manandhar, Mary; Hawkes, Sarah; Buse, Kent; Nosratid, Elias & Veronica Magara (2018) “Gender, health and the 2030 agenda for sustainable development”, *Policy & practice*, Bull World Health Organ 2018;96:644–653
<http://dx.doi.org/10.2471/BLT.18.211607>

Martens, Jens “La Agenda 2030 - ¿Un Nuevo Comienzo Hacia La Sostenibilidad Global? Grupo de Reflexión sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. *SOCIAL WATCH. erradicación de la pobreza y justicia de género*,
<http://www.socialwatch.org/es/node/17359>

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES DE COOPERACIÓN Oficina de Interpretación de Lenguas Página 22 107/18 EML/MA/RG
<https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

Montaño, Sonia “Los derechos reproductivos de la mujer” (1996). En IIDH. *Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos Tomo I*. -San José, Costa Rica, C.R.: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1996.pp 120- 140
<https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/2247/estudios-basicos-04-1996.pdf>

ONU. Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997 Asamblea General Documentos Oficiales Quincuagésimo segundo periodo de sesiones Suplemento No. 3 (A/52/3/Rev.1)
https://digitallibrary.un.org/record/271316/files/A_52_3_Rev.1-ES.pdf

ONU, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2015) *Informe del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 7 de enero de 2019, <https://unstats.un.org/unsd/statcom/47th-session/documents/2016-2-IAEG-SDGs-S.pdf>

ONU MUJERES, (2018) *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*, <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=834>

ONU, (2019): *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*. Recuperado 7 de

- Pajarín García, Marta (2015) “Género y desarrollo: ¿es la agenda post-2015 una oportunidad en el avance hacia la igualdad de género como objetivo de desarrollo?” *Relaciones Internacionales*, Número 28. UAM
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/677171/RI_28_4.pdf?sequence=1
- Pérez Galán, Beatriz (2003) “Genero y desarrollo”. *Colección Pedagógica Universitaria* N 40. 21-30.
https://www.uv.mx/cpue/colped/N_40/D%20Perez%20Galan%20Genero%20y%20desarrollo.pdf
- Pillay, Navi, (2013) Discurso de inauguración 22º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos.
http://www.un.org/es/events/humanrightsdays/2013/pillay_opening_shtml
- Rodríguez Enríquez, Corina (2017) “Poder corporativo: una amenaza para los derechos humanos de las mujeres”. *Spotlight on Sustainable Development 2017. Reclaiming policies for the public*. Rheinbreitbach, Germany: Friedrich Ebert Stiftung, 64-67.
https://www.2030spotlight.org/sites/default/files/download/spotlight_170626_fina_l_web.pdf
- Sanahuja, José Antonio (2014) “De los Objetivos del Milenio al desarrollo sostenible: Naciones Unidas y las metas globales post-2015”. *Anuario Ceipaz. 2014-2015. Focos de tensión, cambio geopolítico y agenda global*. pp. 49-83.
<http://www.ceipaz.org/images/contenido/ANUARIO%20%20CEIPAZ%202014-2015.pdf>
- Sanz Luque, Belén (2018) “Evaluación de los ODS con perspectiva de género: Hacer las Promesas Realidad” *Seminario Internacional sobre Evaluación con Perspectiva de Género de Políticas Públicas*.
<https://www.coneval.org.mx/Eventos/Documents/seminario-de-perspectiva-genero/Evaluacion-de-los-ODS-con-perspectiva-de-genero-hacer-realidad-las-promesas.pdf>
- Sen, Gita (2002). El empoderamiento como enfoque a la pobreza. *Magazine Catalunya Global* 13,
<https://www.asocam.org/sites/default/files/publicaciones/files/7d0f4f8ae69cce0f872aec11b645efed.pdf>
- Sen, Gita, (2015) “Objetivo 5—Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas: ¿se deja algo en el tintero el ODS 5?” *Crónica ONU. Volumen LI núm. 4* 2014 Abril, 2015 <https://unchronicle.un.org/es/article/objetivo-5-lograr-la-igualdad-de-g-nero-y-empoderar-todas-las-mujeres-y-las-ni-se-deja-algo>

- Sen, Gita; George, Asha y Piroška Östlin (2005) “Incorporar la perspectiva de género en la equidad en salud: un análisis de la investigación y las políticas”. *Publicación Ocasional No. 14*. Organización Panamericana de la Salud y Harvard Center for Population Development Studies.
http://cidbimena.desastres.hn/filemgmt/files/PO_14_entire_book.pdf
- Sen, Gita; Östlin, Piroška y Asha George (2007) La inequidad de género en la salud: desigual, injusta, ineficaz e ineficiente. Por qué existe y cómo podemos cambiarla. *Informe final a la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud de la OMS*. Red de Conocimiento en Mujer y Equidad de Género.
http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2009/La%20inequidad_de_genero_en_la_salud_desigual_injusta_ineficaz_e_ineficiente.doc
- Sen, Gita y Avanti Mukherjee (2013) “No Empowerment without Rights, No Rights without Politics: Gender-Equality, MDGs and the post 2015 Development Agenda”. *The Power of Numbers: A Critical Review of MDG Targets for Human Development and Human Rights (the “Project”)*. Harvard University.
https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/5/2013/09/SenMukherjee_PowerOfNumbers_HSPHDRAFT_2013_jg_revisions.pdf
- Wu Hongbo (2005). *Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe de 2015. Resumen ejecutivo*, Naciones Unidas. New York, pp. 7-8)
http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/mdg_2012_foreword_overview.pdf

La ineludible relación entre la Agenda 2030 y las políticas públicas de igualdad

Irene Belmonte Martín
Profesora Contratada Doctora
Universidad Miguel Hernández de Elche

Sumario: 1. Introducción: justicia social y justicia de género. 2. Las políticas públicas y las políticas públicas de igualdad de género. 3. La agenda 2030 para transformar nuestro mundo y la igualdad de género. 4. Las primeras perspectivas de la evaluación de los ODS. 5. Reflexión final. 6. Fuentes documentales

1. Introducción: justicia social y justicia de género

La consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye, sin lugar a duda, uno de los grandes anhelos contemporáneos. Es por ello por lo que se ha introducido en todas las agendas políticas, de las organizaciones internacionales y supranacionales, de los estados, de los diferentes niveles de gobierno ya sean nacionales, regionales y locales, así como de la ciudadanía y la sociedad civil. Esta voluntad encaja con el contractualismo de la *Teoría de la Justicia* de John Rawls (1971) que establece como principios de la justicia y para la equidad tanto la libertad individual como la igualdad. En este marco de la filosofía de Rawls, debemos entender el derecho de todas las personas con independencia de su sexo (o de cualquier otra condición) a hacer efectiva y real su libertad de tomar decisiones sobre sus cuestiones vitales y personales; de la misma forma, que la igualdad, contempla tanto la posibilidad de acceder a las mismas oportunidades como la lucha contra aquella desigualdad que genera situaciones de indignidad.

Desde un punto de vista crítico y complementario al trabajo de Rawls, Susan Moller Okin en su obra *Justice, Gender and the Family* (1989) insiste en la necesidad de ampliar el marco interpretativo de la justicia al seno familiar y a la esfera doméstica, poniendo el foco en el cuidado de las cuestiones domésticas y familiares (mayores e infancia) así como a los procesos de socialización y, a la conformación del poder masculino. Considera que la

igualdad formal legal no es suficiente debido a la estructura de la sociedad y la división segmentada por sexos del trabajo. Así mientras que las responsabilidades del trabajo doméstico de las mujeres permanezcan en la esfera privada – y no en la agenda política- o constituyan trabajos desvalorizados, sin remunerar y/o mal remunerados, éstas verán imposible salir de su situación de desigualdad³, rompiendo con ello el empeño de la justicia.

En referencia al tema que tratamos en esta obra, es más que evidente que la justicia de género forma parte de la justicia social. Así y siguiendo el enfoque de Anne Marie Goetz (2007) se entiende por justicia de género la situación que conllevaría el fin de las desigualdades entre mujeres y hombres, así como todas aquellas acciones destinadas a reparar las desventajas asociadas a la subordinación de las mujeres ante los hombres. En definitiva, la justicia de género tiene como eje de actuación un conjunto de compromisos positivos de los Estados y de las políticas públicas para corregir las injusticias. Resultan muchas las desigualdades existentes, pudiendo ser tanto socioeconómicas como culturales (Fraser, 2000: 129) y teniendo que ver con (a) la distribución de recursos y oportunidades para construir un capital humano, social, económico y político, y (b) las relacionadas con las concepciones de la dignidad humana, la autonomía personal y los derechos que niegan la integridad física de las mujeres y la capacidad para elegir sobre cómo vivir su propia vida.

Si bien es cierto que el concepto de justicia de género está estrechamente vinculado con el de equidad de género, autonomía e incluso el de empoderamiento de las mujeres, para cierta parte de la doctrina especializada, la primera incorpora y añade a las segundas un elemento fundamental, a saber: la rendición de cuentas (Goetz, 2007; Benavente y Valdés, 2014). Es decir, cuando afirmamos que la justicia de género tiene asociada la rendición de cuentas, manifestamos la exigencia que aquellas acciones y políticas que limitan el acceso a los recursos o la capacidad para tomar decisiones de las mujeres han de ser prevenidas, removidas e incluso castigadas, si procediera,

³ En consonancia, “lo personal es político” es uno de los eslóganes más conocidos de la segunda ola feminista que se desarrolló a partir de los años 70 del siglo XX (Sodaro, 2006; 245).

por parte del colectivo femenino (y por qué no también por los hombres) ante los poderes públicos.

En los últimos años del siglo XX y principios del siglo XXI, el empoderamiento y la autonomía de las mujeres, la igualdad y la justicia de género - aún sin alcanzarse y con una fecha indeterminada para su logro global - han tenido un impulso fructíferamente valorable en términos positivos.

Este hecho también se constata en el creciente desarrollo de trabajos y actividades académicas que han tenido (y tienen) como objeto principal de análisis los factores, variables, tendencias y obstáculos que concurren en el acceso a la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, en cuestiones tales como la participación política efectiva y la representación en las cámaras legislativas, en el ámbito profesional, en el acceso a la educación, en los aspectos de salud, en el campo científico, entre muchas otras. Los diversos análisis, investigaciones académicas e incluso acciones formativas evidencian elocuentemente que “los estudios sobre las mujeres están ahora establecidos como un campo importante de estudio e investigación a lo largo del mundo” (Essed, Goldberg y Kobayashi, 2005 citado en Aldeguer, 2016). Destacándose esta consolidación de manera multidisciplinar, pues se manifiesta de forma extensa en el campo de las ciencias sociales, las jurídicas, la economía, las humanidades, las ciencias de la salud, las científico-técnicas, etc. De forma específica, los estudios metodológicos de la ciencia política, disciplina de la autora de esta aportación, son prolijos y se vinculan a la visión de género (Marsh y Stoker, 1997).

En esta misma línea emprendida por las distintas disciplinas académicas y en consonancia con los principios que emanan de la justicia de género, la Universidad Miguel Hernández, y en particular la Unidad de Igualdad, planificó en 2018 y por primera vez, el curso titulado *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo. El papel de los objetivos de Desarrollo Sostenible*, cuyas principales reflexiones e ideas se recogen en esta obra miscelánea.

En particular, este capítulo que nos ocupa y que trata de las políticas públicas de igualdad de género en el marco de la agenda 2030 se estructura de la siguiente forma: en el epígrafe siguiente, se describen y contextualizan los principales elementos de las políticas públicas, y en especial, las referidas a la igualdad de género. A continuación, se procederá al análisis de tales políticas

en la agenda 2030 de Naciones Unidas, para finalizar con la descripción de las primeras valoraciones recibidas de la evaluación del objetivo quinto de dicha agenda sobre la situación de la perspectiva de género.

2. Las políticas públicas y las políticas públicas de igualdad de género

Aunque el término política tiene en general una acepción bastante negativa para el público en general, no ocurre lo mismo cuando añadimos la palabra pública. Las políticas públicas son vistas como algo deseable, o al menos algo necesario, tanto para mejorar las condiciones de vida como para nuestra convivencia como sociedad. En general, el uso corriente del concepto de política pública reviste una gran amplitud pues puede utilizarse tanto para referirse a un campo de la actividad como la política fiscal, la política social, la política exterior, la política educativa, etc. como para expresar un propósito político concreto (reducir los accidentes de tráfico en las carreteras a través del carnet por puntos), una decisión gubernamental (ampliar o no la edad de jubilación), un programa de acción (eliminación en una fecha programada de todos los vehículos que emitan dióxido de carbono a fin de dar paso a la transición ecológica) o los resultados obtenidos por un determinado programa o ley (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Esta abundancia en el uso del concepto de las políticas públicas también se traslada al elevado número de definiciones académicas que se recogen (Pastor, 2014: 27; Fernández, 2015: 709). Como consideramos más interesante profundizar en el análisis de las políticas que no en los debates sobre sus diferentes acepciones terminológicas, denominaremos política pública al “conjunto interrelacionado entre decisiones y no-decisiones, que tienen como foco un área determinada de conflicto o tensión social” (Vallés, 2008:396). En definitiva, es todo aquello que los gobiernos deciden hacer o no hacer ante un problema público (Dye, 1987), a lo que podemos añadir las siguientes aclaraciones (López, Peterson y Platero, 2014: 162-163):

- Toda política pública implica un *proceso decisional* que da lugar a productos de los poderes públicos (también llamados *outputs* como pueden ser leyes, planes, programas, medidas o incluso inacciones).
- Las *relaciones de poder* de los distintos actores del sistema político (grupos de interés y/o de presión, partidos políticos, gobiernos, sociedad

civil, etc.) juegan un papel esencial para decidir qué temas interesan y cuáles no, además de influir en el resultado final.

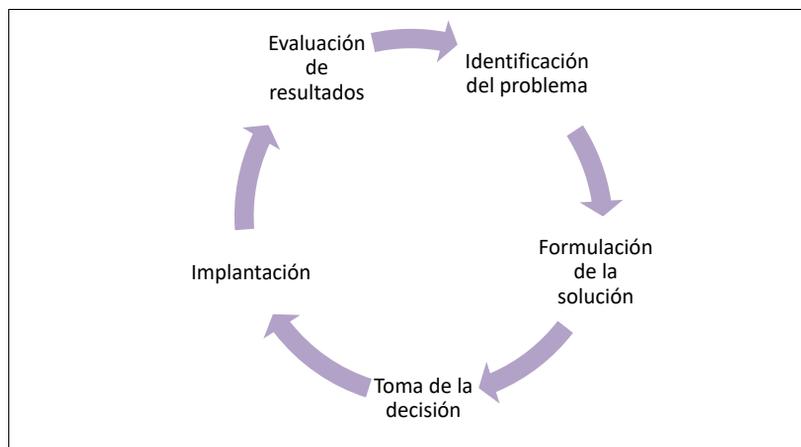
- Está mediada por unos *valores* determinados. Por ejemplo, se acepta generalmente que la prostitución es un problema que perturba la igualdad entre los sexos; sin embargo, las estrategias para abordarlo resultan muy diferentes, en parte influidas por los desiguales contextos políticos y de valores presentes en cada sociedad. Así Holanda, país que legaliza la prostitución desde el año 2000, centra sus actuaciones en evitar los abusos e impone estrictas medidas de control tanto sobre las condiciones sanitarias como de las retribuciones. Por otra parte, en Suecia se concibe como un delito y está prohibido por ley desde 1999, siguiendo otros países (como Noruega e Islandia) también este último modelo. Resulta un hecho pues que la diversidad interpretativa y los valores presentes en cada sociedad afectan a las soluciones propuestas (Bustelo y Lombardo, 2006: 119).

Además, las políticas públicas siguen un ciclo o proceso más o menos ordenado de elaboración, que comprendería al menos las siguientes etapas: 1. Identificación del problema (definición del mismo, visión de un agregado de intereses, organización de las demandas, representación y acceso ante las autoridades públicas, demanda de acción pública y entrada en la agenda pública); 2. Formulación de una solución (elaboración de alternativas, estudio y debate de soluciones, propuesta final); 3. Toma de la decisión (creación de una coalición, legitimación de la política elegida); 4. Implantación de la acción (puesta en práctica); 5. Evaluación de la acción (análisis del impacto, decisión sobre su continuidad: reajuste de la política, continuación o terminación) (Vallés, 2006: 399; López, Peterson y Platero, 2014: 170; Fernández, 2015: 715). A continuación, el gráfico 1 representaría este ciclo.

Cabría destacar que en cualquier ciclo de elaboración de una política pública existen diversos actores y colectivos implicados y/o interesados (*stakeholders*) que acaban constituyendo redes o comunidad centrada en una temática determinada (*policy network* o *policy community*). Estas redes pueden estar conformadas tanto por colectivos públicos, como por organismos internacionales multilaterales, gobiernos, universidades y centros de investigación, y por privados como la ciudadanía, los movimientos sociales, sindicatos, asociaciones filantrópicas, empresas y ONGs entre otros. El

modelo de gobernanza actual se basa en construir redes y pretende construir políticas más interactivas en las que participen más actores, y el protagonismo que tradicionalmente se otorgaba a los gobiernos, sea compartido.

Gráfico 1. Propuesta de representación del ciclo de políticas públicas



Fuente: a partir de Vallés (2006); López, Peterson y Platero (2014); Fernández (2015)

Aún con ello, coincidimos en resaltar que el papel del Estado no es neutral, puesto que sus instituciones y sus *outcomes* tienen un impacto diferente sobre hombres y mujeres, dada la distinción en los roles de género asignados socialmente. Por ello, los poderes públicos han de tener un papel activo en el paradigma de la gobernanza para construir sociedades igualitarias a través del diseño de las políticas públicas de igualdad de género. En estos diseños es importante tener una *estrategia dual* que combine la implantación de políticas específicas de igualdad con la transversalidad de género (o *mainstreaming*). Así, mientras que las políticas de igualdad son acciones reactivas o *a posteriori*, (como leyes o bonificaciones especiales para mujeres), la transversalidad de género se podría considerar como proactiva o *a priori*, dado que se basa en introducir el enfoque de género en cada una de las intervenciones de los poderes públicos, en cada momento de dicha intervención (ya sea en el diseño, ejecución y/o evaluación) y por parte de

todos los actores implicados (López, Peterson y Platero, 2014: 164; CEPAL:2016).

Son muchos los casos de políticas públicas que, siendo diseñadas para mejorar la situación de las mujeres, no han tenido los efectos esperados. Un caso especialmente llamativo es el del estado mexicano que trató de impulsar el empoderamiento y autonomía de las mujeres incrementando su nivel de ingresos a través de ayudas y subvenciones pero que llevó asociado un fuerte incremento de la violencia hacia ellas. Este resultado contradictorio se explica porque al disponer los hogares de mayores niveles de ingresos, los maridos, como administradores del dinero, frecuentaban más los bares, lo que generaba no sólo mayor conflictividad en las familias sobre el uso de los fondos sino también un incremento de las actitudes violentas debido al mayor consumo de alcohol. Evidentemente, el diseño de una política pública no resulta sencillo. Por ello, creemos que resulta conveniente recuperar el concepto de *apropiación* que se utiliza en la cooperación al desarrollo al referirse a que han de ser las personas a las que se dirige la acción las que han de tomar la decisión sobre su idoneidad. Es decir, las políticas no pueden ser diseñadas desde un despacho aplicando la teoría política-administrativa, sino a partir del conocimiento del terreno y de quienes va dirigida. En especial, el principio de apropiación de las mujeres ha de aplicarse en la elaboración de las políticas públicas de género. Este ejemplo resulta de utilidad para comprender la necesidad de adecuar las políticas de género a cada forma de discriminación, y la necesidad de pasar de la igualdad de oportunidades a la acción positiva, la transversalidad y el cambio estructural (Astelarra: 2005)

Además, en cuanto al planteamiento de cómo diseñar una mejor política, Nancy Fraser defiende la necesidad de integrar políticas sociales de *redistribución* con políticas culturales de *reconocimiento*, al tratar de combinar las reivindicaciones que defienden la igualdad social y una distribución más justa de los recursos con las que defienden el reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres (Fraser, 1996: 19).

En definitiva, las políticas públicas son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, además de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres. Tradicionalmente, se han considerado las siguientes líneas de actuación:

“Las buenas prácticas de las políticas públicas para una democracia inclusiva son las que reconocen a las mujeres como sujetas políticas y establecen medidas o acciones para promover su participación en el ámbito de lo público, de lo político, y particularmente en la toma de decisiones, como leyes de cuotas de paridad y de alternancia, y acciones afirmativas, entre otras. En el plano de la autonomía económica, se propuso la promoción de políticas de igualdad que consideraran el marco normativo, mientras que el área de la autonomía física se centró en la necesidad de identificar buenas prácticas en materias de acceso y ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos. (Benavente y Valdés, 2014: 14).

Si bien lo anterior no nos parece suficiente ni aborda la problemática de la discriminación que sufren las mujeres en su totalidad, sí que ha de considerarse un marco inicial y adecuado para abordar las políticas de género, tal y como se han venido ejecutando.

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe propone una matriz para evaluar las políticas públicas en su capacidad para enfrentar la injusticia socioeconómica, expresada en la distribución injusta de bienes y recursos; las injusticias legales y culturales que se manifiestan en el dominio cultural (Fraser, 1996), y la injusticia en la representación, referida a la jurisdicción del Estado y a las reglas que organizan la confrontación (Benavente *et al.*, 2012). Esta matriz, que se construye a partir del ciclo de políticas públicas anteriormente tratado, se representa en la tabla 1. Las autoras de esta matriz advierten que el conjunto de temas que incluye constituye una guía para la evaluación e identificación de las políticas justas de igualdad de género, si bien no debe ser necesariamente aplicado de manera rígida o en su totalidad (Benavente *et al.*, 2012: 6).

Tabla 1. Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género

Fase del ciclo de políticas públicas	Aspectos a considerar en cada fase	Preguntas a responder
1. Identificación del problema	1.A Interpretación de la realidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cómo se gestó la política? ➤ ¿Qué antecedentes se consideraron en su discusión? ➤ ¿Qué actores se involucraron en su definición?
	1.B Identificación del problema	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuál es el problema? ➤ ¿Cómo evolucionará el problema si no se actúa sobre él? ➤ ¿Qué injusticias específicas se abordan con esta política pública?
	1.C Identificación de injusticias de género	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué injusticias específicas viven las mujeres en el ámbito de acción de esta política pública? ➤ ¿En qué injusticias –redistribución, reconocimiento y/o representación– se ha considerado actuar?
2. Formulación de la solución	2.A Objetivo de la acción estatal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuál es el objetivo explícito de la política? ➤ ¿Que persigue la política como efecto y cómo se explicitó? ➤ ¿Están claramente definidos las personas a las que está destinada?
	2.B Marco normativo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuál es el marco legal que respalda la política y que permite la exigencia de derechos por parte de sus destinatarias?
3. Toma de la decisión	3. A Marco político social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Quiénes han sido los o las protagonistas políticos sociales centrales para la formulación de esta política? y ¿cómo participaron en el diseño de la política? ➤ ¿Se generan alianzas para la aplicación de las políticas justas de igualdad de género en las que se perpetran consensos sociales y políticos duraderos?

4. Implantación	<p>4.A Descripción general</p> <p>4.B Transversalidad</p> <p>4.C Relación entre el sistema político/sistema administrativo/ sociedad civil</p> <p>4.D Información y difusión</p> <p>4.E Sostenibilidad</p> <p>4.F Desarrollo de competencias, capacidades, habilidades</p>	<p>➤ ¿Cuáles fueron los principales elementos/ aspectos en disputa?</p> <p>➤ ¿Quién es el/la responsable de la puesta en práctica?</p> <p>➤ ¿Qué medios se usan para asegurar que la política seguirá el plan trazado?</p> <p>➤ ¿Qué pasó en el proceso de ejecución en los ámbitos administrativos, políticos y sociales y la relación entre estos?</p> <p>➤ ¿Existe formalización de los acuerdos?</p> <p>➤ ¿Considera y/o requiere cambios en la organización del trabajo y cultura organizacional?</p> <p>➤ ¿Se institucionaliza la incorporación de enfoque de género en distintos instrumentos sectoriales?</p> <p>➤ ¿Se generan compromisos de las autoridades?</p> <p>➤ ¿Cómo se relacionan los distintos sistemas durante el proceso de ejecución de la política pública?</p> <p>➤ ¿Qué intereses priman al momento de la ejecución de la política?</p> <p>➤ ¿Cómo aportan a la consolidación de procesos democráticos y de justicia de género en el aparato público?</p> <p>➤ ¿Cómo se informan los distintos actores institucionales y sociales de la puesta en marcha de la política?</p> <p>➤ ¿Cuáles son los recursos de información de la política?</p> <p>➤ ¿Hay recursos de información específicos para las mujeres?</p> <p>➤ ¿Cuáles son los recursos administrativos asignados?</p> <p>➤ ¿Cuáles son los recursos financieros asignados?</p> <p>➤ ¿Contempla la política planes de formación de competencias en análisis de género para el personal de las administraciones públicas relacionadas,</p>
-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. Evaluación		<p>directa o indirectamente, con los distintos componentes de su aplicación?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Existe un plan de capacitación con presupuesto público para que el funcionariado discrimine los efectos diferenciados de la política en hombres y mujeres?
5.A Seguimiento		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuáles son los mecanismos de seguimiento de la política? (mediciones de impacto, sus indicadores, etc.) ➤ ¿El gobierno da a conocer el impacto de la política en las mujeres? ➤ ¿Se generan mecanismos de diálogo sociedad civil y estado que permitan velar por el cumplimiento de la política? ➤ ¿Hay designación de responsables?
5.B Producción de información		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Existe un mecanismo institucional para la producción de información? ➤ ¿Es pública la información? ➤ ¿Hay mecanismos legales para exigirla? ➤ ¿Hay mecanismos para denunciar el no cumplimiento de la política?
5.C Resultados respecto de los objetivos de la política		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué resultados tuvo la política respecto de los objetivos explícitos y los objetivos de justicia de género?
5.D Avances en justicia para las mujeres		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Esta política es universal, es decir, las incorpora a todas las mujeres? ➤ ¿Qué injusticias de género han sido resueltas a través de la implementación de esta política?
5.E Temas pendientes		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Existen desigualdades de género diagnosticadas en esta materia pero no abordadas por esta política?

Fuente: adaptado de la Matriz para identificar políticas justas de igualdad de género (Benavente *et al.*, 2012)

Esta matriz muestra la importancia de evidenciar el impacto de las políticas públicas sobre la igualdad de género en todas las etapas de su ciclo de elaboración.

Para finalizar este apartado, tan solo queremos recordar que cualquier política o acción destinada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres puede aplicarse hacia cualquier ámbito (público o privado) y por cualquier gobierno e institución: así puede partir del nivel local, más próximo a la ciudadanía, hasta del supraestatal, de las organizaciones multilaterales. Desde esta última perspectiva, nos centraremos en el siguiente epígrafe, para analizar cómo las políticas públicas de género han sido interpretadas en el marco de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

3. La Agenda 2030 para transformar nuestro mundo y la igualdad de género

El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Resolución titulada *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Este acuerdo es el broche final de la hoja de ruta hacia un planteamiento del mundo para el año 2030, que se inició el 20 de enero de 1949 cuando el entonces presidente de Estados Unidos, Harry Truman inauguró el concepto de desarrollo en su discurso de investidura, en el que llamaba la atención de las condiciones de vida de las zonas más pobres y subdesarrolladas del planeta.

Tras la celebración del setenta aniversario de aquello que daría comienzo a la cooperación internacional al desarrollo, podríamos afirmar que las agendas y los pactos han evolucionado de manera significativa, desde el asistencialismo y paternalismo unilateral basado en el crecimiento económico, la dependencia y la cobertura de las necesidades básicas de los países con menos recursos, hacia visiones más integrales que recogen los conceptos de desarrollo humano y desarrollo sostenible para todos los países, tanto del norte como del sur, y que , en definitiva, nos plantean un conjunto de problemas globales para todo el planeta, y que son responsabilidad de todos ellos.

La Agenda 2030 en la que se enmarcan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) tiene como antecedentes más inmediatos la Cumbre de Río de 1992 en la surge el propio concepto de desarrollo sostenible y la Agenda del Milenio en la que se determinan los ocho Objetivos de Desarrollo del

Milenio (en adelante, ODM) del año 2000. Aunque con los ODM se consiguieron importantes progresos (en erradicación de la pobreza extrema, salud y educación) y tienen como mérito que facilitaron un plan de acción (claro, medible y convincente), focalizando el trabajo de los gobiernos, donantes, organizaciones y agencias internacionales en áreas prioritarias de necesidad, permitiendo medir, por primera vez, la intensidad del trabajo y los logros, mejorando la disponibilidad de datos e indicadores estadísticos así como la rendición de cuentas, demostrando la necesidad de desagregar datos, especialmente en los más países pobres, también nos mostraron, sus principales debilidades. Así, los ODM obviaban las capacidades institucionales (del modelo de gobernanza y los partenariados en red) y la problemática asociada a la degradación medioambiental, además se enfocaban en los fines, descuidando los medios, mientras que la uniformidad de los ODM penalizaba a los países que estaban en situación más desfavorable, al tiempo que ofrecía visión una limitada pues tan solo eran de aplicación a los países en vías de desarrollo (Sanahuja, 2014).

Tal y como nos relata José Antonio Sanahuja, el proceso de formación de los ODS ha sido completamente diferente del de sus antecedentes, cabría destacar no sólo los cambios estructurales y geopolíticos consecuencia de la globalización (ascenso de los países emergentes como por ejemplo China y el despliegue de la cooperación Sur-Sur) sino también porque se ha gestado en grupos abiertos de trabajo, siendo más horizontal, amplio e inclusivo con comunicación interactiva en la búsqueda de consensos (Sanahuja, 2014: 62).

Los objetivos y las metas de la agenda 2030 tienen un carácter integrador e indivisible, conjugando las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Son 17 ODS con un total de 169 metas y 241 indicadores globales para su seguimiento y medición, de carácter universal (para ser adaptados a los países según sus contextos y prioridades) aunque voluntarios y no vinculantes.

Tabla 2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas
	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos
	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todas
	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas
	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
	Reducir la desigualdad en y entre los países
	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
	Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible

	Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica
	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
	Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Fuente: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>

Estos ODS incluyen la desigualdad como un elemento prevalente, los patrones de consumo insostenible, y priorizan la lucha contra la pobreza y el empoderamiento para mujeres e igualdad de género. En este último aspecto, el punto 20 de la citada Resolución de Naciones Unidas destaca la justificación y aspectos a abordar en la igualdad de género.

“La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial” (Asamblea General de Naciones Unidas, 2015).

La agenda ha planificado un objetivo especial dedicado a “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (ODS 5), si bien y tal y como apunta la propia Resolución, la intención es aplicar el carácter transversal a toda ella, y no sólo a través de un objetivo concreto. En cualquier caso, en cuanto a las metas del ODS 5, se recogen las siguientes:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Insistimos en que la igualdad y el empoderamiento de la Agenda ha de tenerse en cuenta de manera holística y no sólo a través del ODS 5, pues los otros 16 Objetivos incluyen compromisos de género de manera transversal, ya sea de forma explícita o implícita - porque abordan condiciones estructurales necesarias para la igualdad de género - o porque se refieren a la igualdad de género de manera indirecta o mediatizada por otras metas y objetivos. Así en esta propuesta de transversalización de la toda la Agenda con perspectiva de género, avanzamos que: 46 de las 169 serían metas explícitas de igualdad de género o de derechos de las mujeres, 24 recogen las metas implícitas, 76 aquellas que crean condiciones para la igualdad de género o los derechos de las mujeres, y por último, 23 las vinculadas de forma indirecta a la igualdad de género o los derechos de las mujeres (CEPAL, 2016: 32).

4. Las primeras perspectivas de la evaluación del ODS 5 sobre igualdad de género

Tal y como se ha trasladado con anterioridad, la evaluación es una cuestión fundamental en el ciclo de las políticas públicas. Aunque una correcta apreciación de las mismas implicaría la evaluación transversal en toda la agenda, por cuestiones meramente operativa, nos centraremos en los principales retos, dificultades y resultados encontrados a tenor del ODS 5.

Desde un primer momento, la Fundación Bertelsmann y Sustainable Development Solutions Network (SDSN) de Naciones Unidas (2016, 2017 y 2018), elaboró una serie de índices y paneles para identificar prioridades de acción para lograr los 17 ODS. En particular, para medir y evaluar el ODS 5, se consideraron los siguientes indicadores:

1. Demanda estimada de procesos de contracepción no cubiertos (sobre el porcentaje de mujeres casadas o con pareja de 15 a 49 años)
2. Ratio de media (en años) de escolarización en población de más de 45 años (mujeres/hombres)
3. Tasa de participación en el mercado de trabajo (mujeres/hombres)

4. Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales
5. Brecha salarial de género (total/ salario medio de los varones).

Según el informe Índice y Panel de Control de los ODS 2018 (Bertelsmann y SDSN, 2018), ningún país del mundo alcanzó un cumplimiento satisfactorio de estos indicadores del ODS 5 durante ese año. Resulta cuanto menos curioso que a pesar de todos los avances e incluso tomando en consideración indicadores de mínimos como los anteriormente expuestos, no se haya logrado alcanzar.

Además, creemos conveniente resaltar que las metas 5.1, 5.2, 5.3 y 5.4 no se encuentran reflejadas en ningún indicador de los anteriores, por lo que obviamente no sólo no se pueden medir ni tampoco conocer el grado de (in) cumplimiento y por ello, no se puede ofrecer una respuesta clara al diagnóstico que se plantea sobre la igualdad de género. Abundando en este particular, consideramos que especialmente las tres primeras metas del ODS 5 se enmarcan en el enfoque de los derechos humanos fundamentales; sin embargo, y precisamente porque entre otros aspectos no existe indicador claro para su medición (hasta el momento), no están presentes realmente en clave de derecho para las mujeres y niñas.

Por otra parte, dado que los anteriores indicadores tan sólo reflejaban una parte de la evaluación, ONU Mujeres completa los primeros estudios y considera 14 indicadores tan sólo para el ODS 5, en su estudio titulado *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible (ONU Mujeres: 2018: 52)*. Su propuesta de indicadores es la siguiente:

- 5.1.1 Marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación basada en el sexo
- 5.2.1 Mujeres y niñas que experimentan violencia a manos de su pareja íntima
- 5.2.2 Violencia sexual contra mujeres y niñas
- 5.3.1 Matrimonio infantil de mujeres y niñas

5.3.2 Mutilación o ablación genital femenina

5.4.1 Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo

5.5.1 Mujeres en los parlamentos y en los gobiernos locales

5.5.2 Mujeres en puestos directivos

5.6.1 Proporción de mujeres y niñas que toman decisiones informadas sobre su salud reproductiva

5.6.2 Leyes de igualdad de acceso a la salud reproductiva y a la información y la educación en este ámbito

5.a.1 Derechos de propiedad o de seguridad de la tenencia de tierras agrícolas, por sexo

5.a.2 Leyes que garantizan la igualdad de derechos sobre la tierra

5.b.1 Mujeres que poseen un teléfono móvil

5.c.1 Países que cuentan con un sistema de seguimiento de la igualdad de género

El propio informe de ONU mujeres reconoce que el carácter multidimensional y transversal de la igualdad de género hace que resulte complejo evaluar estas asignaciones. Además, tal y como refleja, estos indicadores plantean problemas de medición, a saber: por la falta de registros y datos de algunos países, para trabajar de forma consistente entre los países, por dificultades para la comparación, así como por cuestiones éticas para la recopilación de ciertos datos con estadísticas (por ejemplo, de violencia ejercida contra mujeres y niñas) que están/deberían estar salvaguardados por leyes de protección de datos. En definitiva, podemos concluir que la evaluación de las políticas de género en la agenda 2030 es una tarea harto compleja, tanto desde un punto de vista cualitativo, debido a su interdependencia en todos los ODS, como cuantitativo, por las dificultades para encontrar y medir indicadores adecuadamente. Sin embargo, los esfuerzos para el cumplimiento de la agenda global han de orientarse a superar esas barreras.

Tal y como relata ONU mujeres (2018),

“cerrar las brechas de género y ampliar el ejercicio de la autonomía de las mujeres requiere de mucha audacia y de nuevas alianzas, más solidarias y justas, en el plano internacional y regional, y en cada país, lo que representa un desafío para las capacidades gubernamentales, particularmente en los Estados de menor tamaño”.

5. Reflexión final

En los últimos años, las políticas de género han alcanzado un mayor protagonismo en las agendas políticas que han ido acompañadas de mayores evidencias y argumentos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. La implicación de los gobiernos mediante acciones positivas, el movimiento feminista y las aportaciones de las mujeres investigadoras y académicas, han contribuido significativamente a estos avances; aunque sin una mayor implicación y sinergias por parte de todas y todos, el anhelo de la igualdad quedará incumplido.

La agenda 2030 reconoce la transversalidad del enfoque de género en sus 17 objetivos y 169 metas, si bien debemos de poner en evidencia que, aun incluyendo elementos concretos y específicos, otras visiones resultan extremadamente idealistas y vagas en términos de resultados esperados. La comunidad internacional reclama mayor coordinación al tiempo que agradece el marco de trabajo que ofrecen los ODS. Es por ello por lo que, debemos concienciarnos de las posibilidades que nos ofrece la agenda, así como abundar en su conocimiento, para que así llegado el año 2030 podamos decir que estamos en un planeta más humano y sostenible.

6. Fuentes documentales

Aldeguer Cerdá, Bernabé (2016) “Género y Política”. En Aznar Márquez, J. y Belmonte Martín, I. (eds.) Las Políticas Públicas de igualdad: una visión caleidoscópica. Universidad Miguel Hernández, pp. 33-48.

Asamblea General de Naciones Unidas (2015) Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015 (A/70/L.1). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf (consultado: 31/01/2019).

Astelarra, Judith (2005) Veinte años de políticas públicas de igualdad. Madrid: ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer.

- Benavente Riquelme, María Cristina y Valdés Barrientos, Alejandra (2014) Políticas públicas para la igualdad de género Un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL.
- Benavente, María Cristina; Guzmán, Virginia; Hurtado, Victoria; Pávez, Paulina y Valdés, Alejandra (2012) Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género. Santiago de Chile: Naciones Unidas y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Bustelo, María y Lombardo, Emmanuela (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, núm.16, pp. 117-140.
- CEPAL (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible> (consultado: 30/01/2019).
- Dye, Thomas R. (1987) Understanding Public Policy. Englewood Clifts: Prentice Hall.
- Essed, Philomena, Goldberg, David Theo, y Kobayashi, Audrey (ed.) (2009) A Companion to Gender Studies. John Wiley & Sons
- Fernández, Antoni (2015) “Políticas Públicas”. En Caminal, M. (ed.) y Torrens, X. (coord.) Manual de Ciencia Política.4ª edición. Madrid: Tecnos, pp. 705-730.
- Fraser, Nancy (1996) “Redistribución y reconocimiento hacia una visión integrada de justicia del género”, Revista internacional de filosofía política, núm. 8, pp. 18-40.
- Fraser, Nancy (2000) “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista”. New left review, vol. 1, pp. 126-155.
- Fundación Bertelsmann y Sustainable Development Solutions Network (SDSN) (2018) 2018 SDG Index and Dashboards Report. Disponible en: <http://sdgindex.org/>
- Goetz, Anne Marie (2007) “Justicia de género, ciudadanía y derechos. Conceptos fundamentales, debates centrales y nuevas direcciones para la investigación” en Mukhopadhyay, M. y Singh, N. (eds.) Justicia de género, ciudadanía y desarrollo. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID). Colombia: Mayol ediciones, pp.13-47 (en línea).
- Londoño-López, Martha Cecilia (2018) “Retos y desafíos de las políticas públicas para la igualdad de género y los derechos humanos, en el marco de la agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible”. PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e Intervención Social, núm. 25, pp. 13-28.

- López, Silvia; Peterson, Elin y (Lucas) Platero, Raquel (2014) “Políticas públicas”. En Alonso, A. y González, M.L. (coords.). Ciencia política con perspectiva de género. Madrid: Akal, pp. 161-187.
- Marsh, David y Stoker, Gerry (ed.) (1997) Teoría y métodos de la ciencia política. Madrid: Alianza Editorial.
- Okin, Susan Moller (1989) Justice, Gender, and the Family. New York: Basic Books. (en línea).
- ONU Mujeres (2018) Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Disponible en: <http://www.unwomen.org> (Consultado 01/02/2019).
- Pastor Albadalejo, Gema (2014) Teoría y Práctica de las Políticas Públicas. Valencia: Tirant lo Blanc.
- Rawls, John (1979) Teoría de la justicia. México: Fondo de Cultura Económica.
- Sanahuja, José Antonio (2014) “De los Objetivos del Milenio al desarrollo sostenible: Naciones Unidas y las metas globales post-2015”. En Mesa, M. (coord.) Focos de tensión, cambio geopolítico y agenda global. Anuario 2014-2015 CEIPAZ, núm. 7, pp. 49-84.
- Sodaro, Michael J. (2006) Política y Ciencia Política. Una introducción. Madrid: Mc Graw Hill.
- Vallés, Josep M. (2008) Ciencia Política. Una Introducción. 7ª edición. Barcelona: Ariel.

El valor del cuidado como meta en los objetivos de desarrollo sostenible: su desarrollo a través de las políticas de conciliación

Nuria Reche Tello

*Profesora Asociada Doctora. Área Derecho Constitucional
Universidad Miguel Hernández de Elche*

SUMARIO:

I. Introducción: la lucha por la igualdad de género. de los ODM a los ODS. II. El cuidado *corresponsable* como factor fundamental para alcanzar la igualdad de género. III. El desarrollo de los derechos de conciliación en el ordenamiento jurídico internacional y europeo. IV. Una mirada sobre los permisos de maternidad, paternidad y parentales en el mundo. V. Algunas conclusiones.

1. Introducción: La lucha por la igualdad de género. De los ODM a los ODS.

El comienzo del nuevo milenio supuso un importante hito por el compromiso explícito de Naciones Unidas de combatir la desigualdad y la pobreza en el mundo en sus múltiples dimensiones. Este compromiso se tradujo en los denominados ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio, ODM, que pretendían mejorar la vida de las personas más desfavorecidas fijándose para ello un periodo de 15 años. Al concluir este período, la evaluación de los resultados⁴ reflejó que con intervenciones específicas, estrategias acertadas, recursos adecuados y voluntad política, incluso los países más pobres podían alcanzar un progreso drástico y sin precedentes. Pese a todo, también se reconocían los logros desiguales y las deficiencias en muchas áreas, por lo que se consideró que el trabajo no se había completado, debiendo continuarse en la nueva era del desarrollo. Concretamente el análisis del ODM 3, destinado a

⁴ Informe elaborado por la ONU en 2015, disponible en: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi zho3RhKPaAhWJ7xQKHYAWCxQQFggoMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fes%2Fmillenniumgoals%2Fpdf%2F2015%2Fmdg-report-2015_spanish.pdf&usq=AOvVaw2CHrdMc3kiHXCKOPsuSxgC. (Consultado 27/01/2019).

promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, reflejaba resultados positivos, aunque destacando que:

- Si bien la mayoría de las regiones había alcanzado la paridad de género en la enseñanza primaria, la disparidad se mantenía en niveles superiores.
- El acceso de las mujeres al empleo remunerado se había incrementado, pero continuaba bajo en algunas regiones.
- Las mujeres seguían en desventaja en el mercado laboral.
- La representación política de las mujeres había aumentado, pero aun estaba lejos de alcanzar la paridad.

Se apuntaba por tanto en el informe la necesidad de seguir trabajando sobre las causas de la desigualdad y “abordar las áreas clave que la generan, lo que incluye la discriminación por género tanto en la ley como en la práctica, la violencia contra las mujeres y las niñas, la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, la división desigual de la atención no remunerada y el trabajo doméstico, el control limitado de las mujeres sobre los bienes y la propiedad, y la participación desigual de la mujer en la toma de decisiones tanto a nivel público como privado”. En consecuencia, la perspectiva de género debía integrarse completamente en todos los objetivos de la agenda de desarrollo.

Así pues, en septiembre de 2015, los dirigentes mundiales de Naciones Unidas aprobaron una nueva Agenda 2030, donde se insta a los países a iniciar esfuerzos para lograr 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, estableciendo 169 metas para los próximos 15 años, y en vigor desde el 1 de enero de 2016. Los nuevos ODS asumen las tareas por finalizar relativas a los ODM resultando más ambiciosos, participativos y, sobre todo, universales, ya que buscan el cambio de paradigma hacia un modelo de desarrollo social, económico y medioambiental sostenible, que implica un compromiso universal⁵. En esta ocasión los ODS abarcan tres dimensiones: el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente.

Concretamente, en el tema que nos atañe, la Agenda reafirmó el consenso universal sobre la vital importancia que reviste la igualdad de género y su

⁵ Al contrario que los ODM, que estaban dirigidos a los países en desarrollo, los ODS son de aplicación universal.

contribución al logro de los 17 ODS afirmando que “la igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”. El ODS nº 5, dedicado a la igualdad de género, pretende establecer nuevos marcos legales para eliminar todas las formas de discriminación, violencia y prácticas nocivas hacia las mujeres, posibilitando su plena participación en la vida pública, y asegurando el acceso universal a la salud sexual y los derechos reproductivos. Hay que destacar que los ODS están interrelacionados, ya que para la consecución de las metas establecidas en cada objetivo, se hará necesario el cumplimiento de varios de ellos. Así, por ejemplo, por lo que respecta a la igualdad de género, en su consecución se encontrarán implicados a su vez el ODS nº 3, salud y bienestar⁶, o el ODS nº 8, trabajo decente y crecimiento económico⁷.

Entre las metas del ODS nº 5 destaca su punto 4º que se propone: “reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”, e igualmente “aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles”. Aunque no es la tónica habitual, ya que la mayoría de las metas resultan demasiado genéricas, es de agradecer el nivel de concreción de este apartado al ofrecer las directrices para su consecución, esto es, otorgar valor al cuidado a través de servicios públicos, infraestructuras, y políticas que promuevan la corresponsabilidad, entre otras.

En este trabajo abordaremos por tanto una de las cuestiones que ha tenido y sigue teniendo una importancia fundamental en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esto es, el cuidado, por lo que

⁶ Por ejemplo la meta 3.7 que pretende conseguir en 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales

⁷ O la meta 8.5 que se propone para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

analizaremos desde una perspectiva global cómo se aborda a través de las políticas de conciliación. Ello nos dará algunas respuestas sobre si caminamos en la dirección correcta hacia la Agenda 2030.

2. El cuidado corresponsable como factor fundamental para alcanzar la igualdad de género

La persistencia en el mundo de la desigualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es resultado, principalmente, del reparto desigual en el cuidado, así como de la falta de asunción por los estados como un factor más a proveer en el bienestar. De este modo, tanto las restricciones socioeconómicas como las normas de género ejercen una influencia fundamental en la decisión de las mujeres de participar en el mercado de trabajo, según se pone de manifiesto en el estudio de la OIT “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: “Tendencias del empleo femenino 2017”⁸, siendo especialmente preocupante en países en vías de desarrollo, donde se destaca como uno de sus principales hallazgos la importancia que para el crecimiento del PIB supondría reducir las brechas de género en el mercado de trabajo, al mismo tiempo que mejorarían el bienestar individual en múltiples dimensiones. Esta situación de desigualdad⁹ se confirma en el avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018 ¹⁰. Así, aunque los últimos veinte años han sido positivos para la situación de la mujer en el mundo del trabajo y la igualdad de género en la sociedad, sigue habiendo grandes diferencias de participación en el mercado laboral: las mujeres tienen

⁸El informe incluye un panorama de la situación de las mujeres en el mundo del trabajo actual y los avances que han logrado en los últimos 20 años examinando las tendencias y brechas que registran los mercados del trabajo mundial y regionales, centrándose en las tasas de actividad, en la mano de obra, las tasas de desempleo, la situación laboral, y las segregaciones sectorial y ocupacional. Asimismo, presenta un análisis en el que se investigan tanto las preferencias personales de las mujeres como las normas sociales de género y las restricciones socioeconómicas que enfrentan.

⁹ El informe destaca que en promedio, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo; a nivel mundial, sufren un déficit de participación de más de 26 puntos porcentuales respecto de los hombres; cuando sí participan, tienen menos probabilidades de encontrar un empleo. Esas diferencias son especialmente amplias en África del Norte y los Estados Árabes, donde las mujeres tienen dos veces más posibilidades de estar desempleadas que los hombres. Una vez que tienen empleo padecen la segregación por lo que se refiere al sector, la ocupación y el tipo de relación de empleo, lo cual limita su acceso a un empleo de calidad.

¹⁰Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-forwomen2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm. / (Consultado el 03/08/18)

más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, el empleo vulnerable afecta más a las mujeres de los países en desarrollo, el trabajo informal es generalizado para ellas en los países emergentes y en desarrollo, y, en general, las brechas de género en el mercado laboral agravan las disparidades de protección social. En consecuencia, la OIT recomienda redoblar los esfuerzos para reducir la brecha de género en el mercado de trabajo. Concretamente señala que se debe mejorar el alcance y la efectividad de las políticas públicas de asistencia a la familia mediante la ampliación de la cobertura de servicios relacionados con la infancia y el fomento de un reparto más parejo de las responsabilidades familiares. De este modo se realiza un mandato a todos los países (en especial gobiernos, empleadores y sindicatos) para que trabajen por la consecución de los ODS aplicando medidas que fomenten el empleo femenino de calidad, reduzcan los estereotipos de género y la discriminación, tanto en la enseñanza como en el lugar de trabajo, y que reconozcan, disminuyan y redistribuyan la carga desproporcionada de responsabilidades familiares y asistenciales que asumen las mujeres en la actualidad.

Claves similares se ofrecen también en el informe de 2017 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, conclusiones convenidas bajo la denominación: “El empoderamiento de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”¹¹, donde se establecen, entre otras, recomendaciones como el reforzamiento de leyes y marcos regulatorios que promuevan la conciliación y la distribución de las responsabilidades laborales y familiares de las mujeres y los hombres¹², o la adopción de medidas adecuadas para reconocer, reducir y redistribuir la parte desproporcionada que soportan las mujeres y las niñas en cuanto a la prestación de cuidados y el trabajo doméstico no remunerados¹³.

¹¹ Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/csw/csw61-2017>. (Consultado 03/08/18).

¹² Incluso mediante la elaboración, aplicación y promoción de leyes, políticas y servicios que tengan en cuenta las cuestiones de la familia, como los planes de licencia parental y de otro tipo, una mayor exigibilidad de las modalidades laborales, el apoyo a las madres lactantes, el desarrollo de la infraestructura y la tecnología, y la prestación de servicios, entre ellos guarderías asequibles, accesibles y de calidad y servicios asistenciales para niños y otros familiares a cargo, y la promoción de las responsabilidades equitativas de los hombres respecto del trabajo en el hogar como padres y cuidadores, lo cual crea un entorno propicio para el empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo.

¹³ Por ejemplo promocionando políticas e iniciativas que apoyen la conciliación de la vida laboral y familiar y el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres,

Por lo que respecta a la Unión Europea, la vida de las mujeres y los hombres también difiere, tal y como pone en evidencia el informe realizado por la oficina estadística de la UE, Eurostat,¹⁴ en 2017, revelándose el cuidado como el principal factor limitador de sus posibilidades de acceso al empleo, retribución y cotizaciones futuras para la obtención de pensiones. En este sentido, el informe destaca que el cuidado y las tareas domésticas sigue asumiéndose mayoritariamente por las mujeres; que la diferencia en las tasas de empleo entre ambos sexos aumenta en proporción al número de hijos pese a alcanzar las mujeres un mayor nivel educativo; que estas diferencias son aún mayores en países mediterráneos como España o Grecia; o que casi un tercio de las mujeres empleadas en la UE lo hace a tiempo parcial.

Según podemos ver, a tenor de estos informes de las organizaciones internacionales y europeas, se hace evidente la relación entre las brechas de género y el cuidado. Históricamente, en todas las sociedades, las mujeres han venido realizando un trabajo invisible en el seno del hogar, un trabajo no reconocido ni remunerado, el denominado como “reproductivo”, consistente en el cuidado y la atención de los hijos/as y mayores dependientes, así como de las tareas domésticas del hogar, asegurando de este modo la sostenibilidad y el desarrollo económico de las sociedades. De acuerdo con la definición recogida en el informe de la OIT “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”¹⁵, éste comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un familiar enfermo, y

mediante arreglos laborales exigibles que no reduzcan la protección laboral y social, proporcionando infraestructuras, tecnologías y servicios públicos, como los de agua y saneamiento, energía renovable, transporte y tecnología de la información y las comunicaciones, así como guarderías accesibles, asequibles y de calidad y servicios de cuidado de niños, cuestionando los estereotipos de género y las normas sociales negativas y promoviendo la participación y las responsabilidades de los hombres como padres y cuidadores.

¹⁴ Informe: “Un retrato estadístico de la vida de mujeres y hombres en la UE” realizado por Eurostat en 2017 realizado en colaboración con los Institutos Nacionales de Estadística de la UE y los países de la AELC. Los datos, que se han extraído durante los meses abril/mayo 2017, comparan mujeres y hombres en su vida cotidiana mostrando sus similitudes y diferencias en los países europeos. Disponible en: <http://www.ine.es/prodyser/myhue17/index.html>. (Consultado 27/01/2019).

¹⁵ Informe OIT de 23 de junio de 2018. Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/care-for-fow/lang--es/index.htm>. (Consultado 15/01/2019).

las actividades de cuidado indirecto, como cocinar o limpiar. A su vez, el trabajo de cuidados puede ser no remunerado, aunque se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo laboral, o remunerado, que es el realizado a cambio de un salario o beneficio, lo que comprende una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también pueden encuadrarse en la prestación de cuidados.

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX se produjeron una serie de cambios sociales y demográficos que afectaron a cuestiones como la inserción de las mujeres en el mercado laboral, y en consecuencia con menos tiempo para dedicar al cuidado, la disminución de nacimientos y el envejecimiento de la población, una mayor esperanza de vida, el incremento de hogares monoparentales, etc. Estos cambios han dado lugar a lo que la sociología ha denominado como la “crisis de los cuidados” definida como “todo un conjunto de fenómenos que ponen en entredicho el *statu quo* en torno a las necesidades y a las formas de provisión de cuidados, propio de unas sociedades sustentadas en el modelo ganapán/ama de casa”(Carrasquer Otto, 2013). Se plantea así la paradoja que provoca que, ante un incremento de la necesidad de cuidados, las personas se encuentran con una menor posibilidad de cuidar y ser cuidadas. De manera que, para seguir cubriendo esta necesidad humana básica, el cuidado debe afrontarse como una nueva necesidad social, debiendo exigirse políticas que contemplen intervenciones para organizarlo socialmente. Por dicha razón, éste debe constituirse en una categoría de análisis de los estados de bienestar “debiendo considerar los servicios de cuidados como modo de dar satisfacción a derechos que deben configurarse como universales y prestacionales” (Pérez-Beneyto Abad, 2015). De esta forma ha de ser una pieza clave en la relación estado-mercado-familia, “un triángulo socio-institucional en que se desarrollan los cuidados, cuyo denominador común son las mujeres” (Carrasquer Otto, 2013). Sin embargo, la autora aclara que entender los cuidados como un derecho de la ciudadanía, de modo que la responsabilidad social de los mismos sea colectiva y no individual, no garantiza que esa responsabilidad se distribuya de manera más equitativa entre los distintos grupos sociales. Para ello hay que reconocer socialmente a las personas que lo realizan, además del propio carácter laboral de los cuidados, e igualmente a las personas que los reciben como ciudadanía con plenos derechos y acceso a los recursos necesarios, de manera que legitimen su

carácter de responsabilidad pública, facilitando un acceso igualitario a los mismos y evitando que su realización recaiga únicamente sobre los grupos más desfavorecidos. En este sentido, se hace imprescindible profundizar en la idea de la corresponsabilidad en el cuidado como parte fundamental en el diseño de estas políticas ya que, dependiendo de cómo se articule, las brechas de género serán mayores o menores.

La crisis de los cuidados a la que aludíamos anteriormente ha tenido como consecuencia una fuerte expansión de las políticas familiares, principalmente en el conjunto de países europeos durante los primeros años del siglo XXI, que han seguido los principios de *flexicurity* e inversión social dictados desde organismos como la UE (Elizalde San Miguel *et al.*, 2015). En consecuencia, los estados de bienestar de Europa occidental han venido desarrollado diferentes políticas, servicios públicos y derechos sociales para la ciudadanía con necesidades de cuidado. Prueba de ello son las ayudas económicas de apoyo a la familia, la ayuda a la dependencia, las guarderías públicas o el desarrollo de medidas para compatibilizar el trabajo con la vida personal/familiar, como los derechos de conciliación. Estos últimos no han dejado de crecer de manera exponencial para posibilitar el cuidado, incluso ampliándose cada vez más para otras cuestiones de la vida personal. Pero el diseño concreto de las políticas resulta revelador de su grado de compromiso, o no, con la igualdad real o efectiva de mujeres y hombres. En efecto, determinadas políticas de conciliación pueden contribuir a consolidar los roles tradicionales y a seguir descargando todo el peso del cuidado en las mujeres, abundando en su discriminación, o, por contra, pueden ayudar a promover cambios en los patrones socio-culturales avanzando hacia el necesario reparto de las responsabilidades en el cuidado, contenido esencial en la idea del derecho a conciliar como un derecho-deber básico que un estado de bienestar debería proporcionar de manera universal a toda la ciudadanía. Por tanto, en la actualidad, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional no sólo se ha convertido en un derecho fundamental necesario para alcanzar la plena igualdad de género (Reche Tello, 2018).

3. El desarrollo de los derechos de conciliación por el Ordenamiento Jurídico Internacional y Europeo.

La primera regulación internacional relativa a la obligatoriedad y remuneración del permiso de maternidad, así como la prohibición del despido por hacer uso de él, fue adoptada en 1919 por la OIT con la aprobación del Convenio n° 3, sobre la protección de la maternidad, revisado por el n.º 103, de 1952. Previamente, el artículo 25.2 de la DUDH de 1948 había reconocido para la maternidad y la infancia un derecho a cuidados y asistencias especiales. A los efectos que nos ocupan, es de destacar, igualmente y por orden cronológico, su reconocimiento progresivo en los tratados internacionales, donde se aprecia una evolución gradual desde la exclusiva tutela de la maternidad hasta la adopción de múltiples medidas -en el ámbito laboral- para las personas con responsabilidades familiares:

-La Carta Social Europea de Turín de 18 de octubre de 1961 establece a favor de la mujer trabajadora un descanso mínimo de doce semanas, en los supuestos de parto, con prestaciones a cargo de la Seguridad Social o fondos públicos, así como la prohibición de extinción de su contrato durante el permiso de maternidad.

-La Recomendación n.º 123, de la OIT de 1965, sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares, insta a los Estados miembros a llevar a cabo una política adecuada con miras a hacer posible que puedan ejercer su derecho a trabajar fuera del hogar sin verse expuestas a discriminación.

-El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 recoge en su art. 10.2 la protección a las madres trabajadoras mediante un permiso retribuido por maternidad.

-La Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (CEDAW, 1979) recomienda a los Estados miembros la adopción de todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos¹⁶.

¹⁶ Así, con la finalidad de impedir la discriminación por razones de maternidad y garantizar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación

A principios de los años ochenta, y fruto de las reivindicaciones feministas, se observa un cambio de paradigma en el que foco del cuidado deja de ponerse, al menos desde el punto de vista formal, únicamente en la mujer como sujeto responsable pasando a hablarse de “personas con responsabilidades familiares”¹⁷. En esta etapa cabe destacar:

-El Convenio OIT n° 156 y la Recomendación n.º 165, de 1981, que exhortan a los Estados miembros para que incluyan entre sus objetivos políticos facilitar el trabajo de las personas con responsabilidades familiares, sin incurrir en discriminación basada en su ejercicio.

-La IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer (Pekín, 1995) reafirma el compromiso de fomentar la armonización de responsabilidades familiares y laborales de las personas trabajadoras. Concretamente destaca el objetivo estratégico F.6 por el alto grado de implicación con la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, haciendo especial hincapié en las dificultades de los trabajadores/as precarios y atípicos, la necesidad de fomentar el teletrabajo, y asimismo la educación como base fundamental para cambiar los estereotipos de género¹⁸.

sobre la base del estado civil con la adopción de las siguientes medidas: implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; así como prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

¹⁷ Como sabemos, el mero cambio que introduce un lenguaje neutro, si no se acompaña de acciones que combatan esa discriminación estructural sexo/género, que parte del hecho de que son las mujeres las que asumen de manera voluntaria el cuidado, no es más que *make-up*.

¹⁸ Muy interesante es el último apartado donde se realiza una declaración que contempla de manera muy completa el verdadero alcance del derecho a conciliar la vida personal y laboral de las personas trabajadoras: “Examinar una serie de políticas y programas, incluso las leyes sobre seguridad social y los regímenes fiscales, de conformidad con las prioridades y las políticas nacionales, para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades”.

-La Carta Social Europea revisada de 1996, siguiendo al Convenio OIT nº 156, introduce en su art. 27 la necesidad de adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores/as con responsabilidades familiares la permanencia en el mercado de trabajo.

-El Convenio 183 OIT sobre la protección de maternidad de 2000 revisa el de 1952, regulando además de la prohibición de despido, la discriminación por embarazo. El convenio concede al menos 14 semanas de licencia con una retribución no inferior a dos tercios de los salarios anteriores, que deberá financiarse mediante un seguro social o con cargo a fondos públicos.

Centrándonos el ámbito estrictamente comunitario, desde principios de los años 70 son numerosas iniciativas que abordan la conciliación y el reparto de responsabilidades, destacando principalmente:

-La Directiva de maternidad 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre, 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 periodo de lactancia. Establece un mínimo de 14 semanas de duración del permiso con derecho a recibir una prestación económica adecuada, garantiza que la mujer mantendrá los derechos inherentes a su contrato de trabajo, y prohíbe expresamente el despido durante el embarazo y el disfrute del permiso de maternidad. Aunque esta directiva no se basa en ninguno de los preceptos del TCE relativos a la igualdad de género, sino que se fundamenta en el art. 118 A TCE, que obligaba al Consejo a adoptar directivas que establecieran "disposiciones mínimas para promover la mejora del medio de trabajo, protección de seguridad y salud de los trabajadores", constituye un precedente en materia de conciliación "femenina" al favorecer la protección de la mujer acogiendo la interpretación de la STJUE nº 814/83 de 12 de julio de 1984, asunto *Hoffman*, en virtud de la cual el permiso de maternidad respondería tanto a la protección biológica materna como a la garantía de la "especial relación" entre la madre y el hijo/a en el momento del nacimiento. Desde 2008 esta directiva ha sido objeto de diferentes propuestas de reforma, básicamente para la ampliación de la duración del permiso, y para la introducción en la misma de un permiso de paternidad, sin que desde entonces las instituciones europeas hayan podido ponerse de acuerdo en este sentido. Finalmente, en marzo de 2015 la Comisión Europea anunció su intención de abandonar su revisión. Los intentos de reforma desvelaron las resistencias a considerar el

permiso de maternidad como una clase más de permiso parental cuyo objetivo final sería el cuidado del menor, además de introducir la figura del padre en la misma directiva de maternidad considerándolo al mismo nivel.

En el comienzo del siglo XXI continúan adoptándose medidas a favor de la conciliación, entre ellas su recepción como derecho fundamental en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. La Carta anexionada al Tratado de Lisboa tiene eficacia jurídica vinculante para los Estados miembros desde el 1 de diciembre de 2009. Concretamente en el art. 33 denominado: “Vida familiar y vida profesional” garantiza en su punto 1 la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. A continuación en el punto 2 dispone: “Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño”. Llama la atención el hecho de que el reconocimiento del derecho a la conciliación como derecho fundamental se ubique dentro de los denominados derechos de solidaridad de la Carta, desligado en apariencia de la igualdad de mujeres y hombres, amén de su escaso y excesivamente concreto contenido.

Por otra parte, en el derecho derivado de la Unión cabe destacar en esta primera década:

-La Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo u ocupación. En síntesis, garantiza que la igualdad, como principio fundamental del Derecho comunitario, se aplique en todos los ámbitos de la vida social, incluido el mundo del trabajo, con una tutela mayor que la contemplada en la directiva de permisos parentales. Se reconoce que la función de cuidado no es un espacio típicamente femenino, normalizando que se lleve a cabo por cualquiera de los progenitores; y parece configurar la paternidad como una ramificación lógica y natural de la protección dispensada a la situación de maternidad biológica y como un instrumento para el reparto que, desde este punto de vista, merece un tratamiento simultáneo a ella (Ballester Pastor, 2010).

-La Directiva 2010/18 del Consejo, de 8 de marzo de 2010, de permisos parentales, Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, incorpora nuevas referencias que vinculan la conciliación con la igualdad de género al contemplar una parte intransferible en los permisos parentales. Entre sus principales novedades destacan la ampliación a cuatro meses del derecho mínimo de permiso parental, de los cuales al menos uno debe tener carácter intransferible y podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial; una referencia a que la regulación por los Estados debe realizarse “teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos –entre otros factores- en la utilización del permiso parental”; o la adopción de las medidas necesarias para proteger a los trabajadores/as no sólo frente al despido, sino también frente a cualquier otro trato menos favorable motivado por la solicitud o ejercicio del citado permiso parental.

En el ámbito del *soft law*, cabe destacar que tanto la Estrategia 2020 para el Crecimiento de la UE, como la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019 también ponen el acento en la necesidad de promover la corresponsabilidad.

Dentro del marco internacional de los ODS, la Comisión Europea, en el programa de trabajo para 2016, y con el discurso de una Unión económica y monetaria más profunda y más justa, anunció el establecimiento de un “Pilar Europeo de Derechos Sociales”¹⁹ basado en un nuevo enfoque sobre el crecimiento apoyado en el empleo y la inclusión social que supone un compromiso renovado con la dimensión social de la Unión tras los años de la crisis. El pilar pretende básicamente fortalecer los derechos sociales existentes, incluso unificar el acervo social de la UE, recogiendo una serie de principios inspiradores de la acción política económica y de empleo de las instituciones europeas y de sus Estados miembros (Ramos Quintana, 2017). La Recomendación de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el pilar²⁰ se basa en veinte principios esenciales en apoyo de unos mercados de trabajo y unos sistemas de bienestar que funcionen correctamente y sean justos,

¹⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales. Estrasburgo, 8.3.2016 Com (2016) 127 final.

²⁰ Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2017/113/L00056-00061.pdf>. (Consultado el 08/02/2018).

estructurados en torno a tres categorías que a su vez se dividen en una serie de derechos sociales fundamentales:

- Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo²¹;
- Condiciones de trabajo justas²²;
- Protección e inclusión social²³.

Dentro de la segunda categoría, condiciones de trabajo justas, el principio nº 9 denominado “equilibrio entre vida profesional y vida privada”, establece lo siguiente: “Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”. Una redacción poco afortunada, ya que la expresión “debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada” es reprochable, especialmente si tenemos en cuenta que la propia Comisión Europea viene reconociendo desde el año 2.000 que el uso equilibrado de los permisos por hombres y mujeres es una condición básica para la igualdad en el cuidado y en el empleo. Del mismo modo, resulta confusa su ubicación en el apartado de condiciones de trabajo justas, que parece querer separar la conciliación de la igualdad de género²⁴. Máxime teniendo en cuenta que tanto la jurisprudencia del TEDH como del TJUE han afirmado de manera tajante su relación²⁵ en clave de corresponsabilidad. Igualmente resulta contradictorio con el propio discurso de la Comisión Europea, según se desprende de los documentos de trabajo que

²¹ 1. Educación, formación y aprendizaje permanente, 2. Igualdad de sexos, 3. Igualdad de oportunidades, 4. Apoyo activo para el empleo

²² 5. Empleo seguro y adaptable , 6. Salarios , 7. Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido, 8. Diálogo social y participación de los trabajadores, 9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada

²³ 10. Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos, 11. Asistencia y apoyo a los niños, 12. Protección social, 13. Prestaciones por desempleo , 14. Renta mínima, 15. Pensiones y prestaciones de vejez, 16. Sanidad, 17. Inclusión de las personas con discapacidad, 18. Cuidados de larga duración, 19. Vivienda y asistencia para las personas sin hogar, 20. Acceso a los servicios esenciales.

²⁴ Del mismo modo que ya se hiciera en el lapso transcurrido desde la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores en el año 1989 hasta la Carta de derechos fundamentales de la Unión de 2000.

²⁵ STEDH nº 30078/06 de 22 de marzo de 2012, asunto *Konstantin Markin vs Rusia*, o STJUE C-104/09 de 30 de septiembre de 2010 asunto *Roca Álvarez*, entre otras.

no dudan en reconocer su vinculación; así el Informe de 2017 sobre igualdad entre mujeres y hombres en la UE²⁶ concluye afirmando la importancia de redefinir la conciliación entre vida privada y profesional para proporcionar una mayor igualdad.

Dentro de las primeras actuaciones en el marco del pilar, la Comisión Europea ha propuesto al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, una iniciativa de reforma de la Directiva de permisos parentales 2010/18 para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores²⁷. Esta propuesta se dirige a mejorar la conciliación y a implicar a los varones en el cuidado. A grandes rasgos, entre otras cuestiones, se propone la introducción de un permiso parental de cuatro meses intransferibles para cada progenitor a disfrutar a lo largo de los primeros 12 años del hijo/a, así como un nuevo permiso de paternidad de 10 días a tomar a partir del nacimiento, ambos retribuidos al nivel de la baja por enfermedad. El pasado 29 de enero de 2019, el Parlamento europeo y el Consejo alcanzaron un acuerdo provisional sobre la propuesta de la Comisión Europea²⁸. Este acuerdo, que aún deberá ser aprobado, formalmente introduce algunas variaciones. Así, de los cuatro meses iniciales de permiso parental intransferible y pagado a nivel de baja de enfermedad en la versión de 2017, finalmente serán intransferibles dos meses, y en cuanto a la retribución del permiso, ésta se determinará por los Estados miembros.

Del análisis de los diferentes tratados internacionales y normativa europea se desprende, por una parte, el mandato claro de las instituciones para que los Estados desarrollen y provean permisos, prestaciones, servicios públicos e infraestructuras para el cuidado, a fin de que las mujeres puedan incorporarse en igualdad de condiciones al mercado laboral. Pese a los vaivenes legislativos, resulta claro que los derechos de conciliación de las personas con responsabilidades familiares deberán articularse inexcusablemente desde una perspectiva de género, lo que significa su promoción y desarrollo bajo la

²⁶ Disponible en: <http://www.equineteurope.org/2017-Report-on-equality-between-women-and-men-in-the-EU>. (Consultado 13/08/2017).

²⁷ Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX:52017DC0252>. (Consultado 09/08/17).

²⁸ Disponible en: http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-19-424_es.htm (Consultado 10/04/2019)

premisa de la responsabilidad compartida. Como hemos visto, la reforma de la directiva de permisos parentales parece avanzar en dicho sentido, aunque fuera de la Unión la implicación de la paternidad en el cuidado queda al arbitrio de los países. Sin embargo la cuestión será ahora ver si el nuevo papel que tales intervenciones le otorgan al varón lo resitúan como un mero ayudante, o si verdaderamente existe intención de reconocerlo como responsable al mismo nivel. En materia de conciliación sabemos desde hace tiempo cuáles son las soluciones para avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres: reparto de responsabilidades en el cuidado o corresponsabilidad, medidas de conciliación que posibiliten adaptaciones horarias y flexibilidad en las jornadas -de manera que no se aparte a las personas de sus puestos de trabajo-, permisos parentales pagados e intransferibles, así como una provisión estatal de servicios públicos de calidad de apoyo al cuidado: guarderías, ayuda a la dependencia, políticas del tiempo, etc²⁹. Y es que pese a que en los últimos decenios las intervenciones públicas en materia de conciliación, tanto en Europa como en el resto del mundo, han ido desarrollándose exponencialmente, resistencias estructurales comunes en muchos países, como el propio sistema patriarcal y los roles tradicionales de género, siguen manifestándose en normas que, bajo un aparente efecto igualitario, continúan sin involucrarse firmemente en acabar con esta situación, reubicando ahora al varón en un papel secundario en el cuidado.

4. Una mirada sobre los permisos de maternidad, paternidad y parentales en el mundo

A continuación veremos el estado general de los permisos para el cuidado mas comunes en el mundo. En este sentido, el informe de la OIT “*Maternity and paternity at work*”³⁰ ha estudiado las disposiciones legislativas de 185

²⁹ Un paso decidido en este sentido ha sido el Real Decreto-ley 6/2019, aprobado el pasado 1 de marzo en España, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

³⁰ El informe «*Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*» 2014) es una revisión de dos ediciones precedentes (2005 y 2010) y en el se utilizan datos recogidos por la OIT desde 1994. En este trabajo la OIT realiza un esbozo general de los derechos de conciliación en la esfera laboral a nivel global, concretamente en lo relativo a las licencias de maternidad, de paternidad y permisos parentales, así como las disposiciones en torno a la lactancia y el cuidado infantil, extrayendo una serie de conclusiones acerca del efecto de estos derechos en aspectos como la protección de la salud en el trabajo, la protección del empleo y la no discriminación, realizando finalmente toda una serie de recomendaciones sobre como mejorar el diseño y la aplicación de las políticas de

países en relación con la protección de la maternidad, paternidad y permisos parentales, por lo que nos serviremos de él para extraer los datos más relevantes.

Comenzando con la protección de la maternidad, como decíamos en el apartado anterior, fue la primera de las circunstancias derivadas del cuidado objeto de tutela por parte de las instituciones, tanto desde la perspectiva de la salud de la mujer como del cuidado del recién nacido, e igualmente de la protección de la familia. El informe de la OIT ha estudiado la adaptación de las leyes nacionales conforme al Convenio de maternidad n.º 183 y al Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares n.º 156. Así, en cuanto a la licencia de maternidad, destaca principalmente el cambio gradual positivo en buena parte del mundo hacia periodos acordes o superiores a la norma de la OIT de 14 semanas; la mayoría de los países ahora prevén la duración de la licencia conforme al Convenio n.º 183, y desde 1994 ninguno ha reducido su duración. Solo dos de los 185 países no prevén prestaciones pecuniarias obligatorias durante la licencia. Más de 100 financian las prestaciones mediante la Seguridad Social, reduciendo así la responsabilidad del empleador. Sin embargo, el estudio indica que todavía en más de la mitad de ellos las prestaciones continúan siendo insuficientes tanto desde el punto de vista financiero cuanto de su duración. Para las aproximadamente 830 millones de trabajadoras que en la práctica carecen de cobertura suficiente, sobre todo las de países en desarrollo, es crucial que se amplíe la cobertura y se lleve a la práctica.

En lo que se refiere a la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o lactantes, más de dos terceras partes de los países estudiados prevén medidas legales de protección como la prohibición de realización de horas extraordinarias, disposiciones sobre el tiempo de trabajo nocturno o peligroso para las mujeres durante el embarazo, garantía de prohibición de discriminación durante el embarazo y la licencia y/o el periodo adicional prescrito, o el derecho garantizado de reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

conciación. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang-en/index.htm> . (Consultado el 25/08/2018).

Aún así, y tal y como afirma el informe, persiste la discriminación por causa de la maternidad. Entre las diferentes medidas para combatirla destacan la inversión de la carga de la prueba; la prohibición de discriminación en relación con la maternidad, referida al derecho de todas las mujeres a no recibir un trato desfavorable en una situación laboral –incluso en el acceso al empleo– debido a su sexo, o a circunstancias derivadas del cuidado; o la prohibición de exigir a una mujer que se someta a pruebas de detección del embarazo a la hora de acceder a un empleo.

En cuanto al permiso de lactancia, al menos el 75 por ciento de los países analizados contaba con leyes relativas a las interrupciones para la lactancia con o sin remuneración, o una reducción de la jornada laboral. Casi dos terceras partes de los países que cuentan con disposiciones al respecto permiten que la lactancia se prolongue entre seis y 23 meses.

Pasando a la licencia de paternidad³¹, el informe destaca que las disposiciones relativas a este permiso son cada vez más habituales. El derecho obligatorio rige en la mitad de los países (78 de los 167 países analizados), y en la mayoría de ellos la licencia es remunerada, siendo este derecho más habitual en las economías desarrolladas, África y Europa Oriental, y Asia Central. En cuanto a su duración, ésta varía, pero solo cinco países en el momento del estudio (Eslovenia, Finlandia, Islandia, Lituania y Portugal) ofrecen periodos de licencia que superan las dos semanas³². En casi todos los que la conceden, el padre tiene la posibilidad de decidir si disfrutar o no de su derecho siendo sólo obligatorio en Chile, Italia y Portugal.

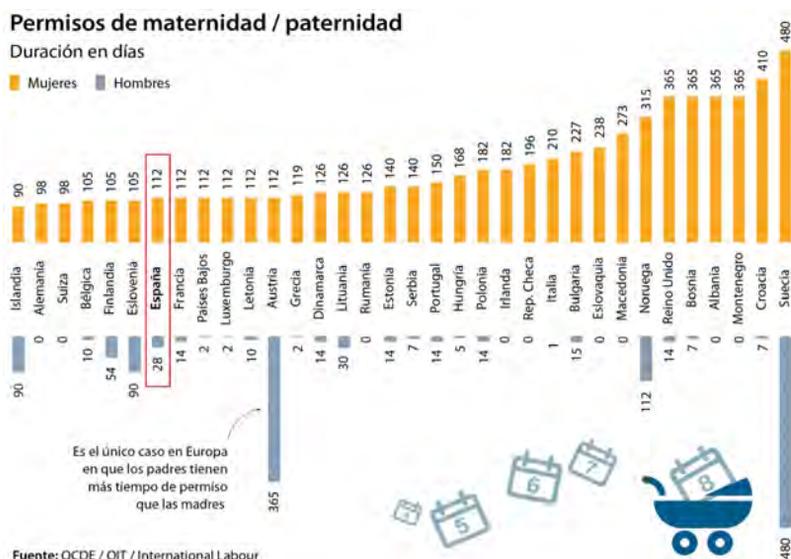
Ello pone de manifiesto que, aunque existe una tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento continúa siendo claramente insuficiente, puesto que la enorme diferencia en la duración de las licencias de

³¹ Aunque la OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la 98ª reunión de la CIT, 2009 (Ginebra), párrafos 6 y 42, reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.

³² Debemos añadir España, que desde 2018 cuenta con un permiso de paternidad de 5 semanas y que se ha ampliado a 8 semanas en 2019 en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, siendo obligatorias para el padre dos semanas (periodo transitorio).

maternidad y paternidad, así como su carácter voluntario, terminan por reafirmar los roles clásicos en torno al cuidado de mujeres y hombres.

El siguiente cuadro elaborado por OCDE/OIT en 2017 ilustra de manera gráfica estas diferencias en Europa:



Por lo que respecta a los permisos parentales³³, siguiendo con el informe de la OIT analizado, sólo en 66 de los 169 países estudiados existen disposiciones relativas a la licencia parental; sobre todo, en las economías desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y muy rara vez en otras regiones. La licencia parental, en términos generales, es más prolongada que la de maternidad, aunque la remuneración suele ser inferior o nula. Así, aunque es remunerada en más de la mitad de los países en los que se concede (36 de 66), todos los cuales son economías desarrolladas, o pertenecen a

³³ La Recomendación núm. 191 (que acompaña al Convenio núm. 183) y la Recomendación núm. 165 (que acompaña al Convenio núm. 156) contienen disposiciones sobre la licencia parental. Ambos instrumentos dejan a criterio de los países la determinación de la duración, la remuneración y demás aspectos pertinentes.

Europa Oriental y Asia Central -excepto Chile y Cuba-, solo 18 de ellos ofrecen prestaciones pecuniarias equivalentes a dos tercios o más de las ganancias anteriores de la persona trabajadora. Resulta habitual que la licencia parental se presente como derecho compartido, si bien vienen siendo las mujeres quienes principalmente hacen uso de la misma. El índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si no es remunerada. Como se sabe, esta tendencia merma la situación de las mujeres en el mercado laboral y agrava las desigualdades de género en el lugar de trabajo y respecto de la distribución de las tareas del hogar. Se han adoptado diversas medidas para incentivar a los hombres a tomar la licencia parental, como la atribución del carácter individual, intransferible, u obligatorio a la misma, o la concesión de incentivos y una compensación adecuada durante su duración³⁴.

Otro aspecto interesante que destaca el informe es que, contrariamente a lo que se preveía, la crisis económica mundial iniciada en 2008 también ha dado lugar a cambios positivos, y no sólo a recortes del gasto público para políticas de conciliación laboral y familiar. Así, por ejemplo, se introdujeron medidas positivas relativas a la licencia de paternidad y parental, destinadas a incrementar los índices de utilización por parte de los hombres. Por una parte, estos planes destacan la tendencia a propiciar una mayor participación masculina en las responsabilidades familiares, y por la otra, se utilizan como alternativa para sortear la crisis económica aplicando medidas de conciliación laboral y familiar que promuevan la integración de las mujeres en la fuerza de trabajo.

Por último las conclusiones del informe recomiendan a los formuladores/as de las políticas una orientación más clara sobre la no discriminación, específicamente en relación con la función reproductiva de las mujeres y con los trabajadores con responsabilidades familiares. En este sentido, se señala que las medidas sobre la maternidad y paternidad en el trabajo deben servir para prevenir y eliminar la discriminación, han de promocionar la distribución

³⁴ Los índices elevados de utilización de la licencia guardan relación con el nivel de compensación por la pérdida de ingresos mientras se disfruta y con la disponibilidad de protección del empleo. En general, los datos indican que, más que licencias prolongadas con compensaciones reducidas, quienes trabajan, personas de uno y otro sexo, prefieren una licencia mejor remunerada, y además modalidades de trabajo favorables a la familia, y servicios de cuidado infantil de calidad y asequibles, que contemplen sus necesidades y las de sus hijos/as.

equitativa de las mismas y lograr la igualdad real de género; se deben adoptar y aplicar a través de leyes y políticas incluyentes para lograr su protección efectiva, abordando la maternidad, la paternidad y el cuidado como responsabilidades colectivas para convertirlas en unos componentes clave de los programas de protección social, creando así una cultura favorable y preventiva de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Para acabar, merece la pena introducir algunos apuntes sobre los cuidados de larga duración de los adultos mayores, una necesidad en aumento por el envejecimiento de la población, y donde se evidencia la ausencia significativa de derechos de conciliación para tal menester. Como señala el informe de la OIT de junio de 2018 “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”³⁵, en gran medida estas necesidades son ignoradas por los políticos tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados, y los pocos que en todo caso ofrecen servicios conexos, suelen vincularlos a la comprobación de los ingresos y a determinados enfoques de la asistencia social. Los servicios de cuidado de larga duración son prácticamente inexistentes en la mayoría de los países africanos, latinoamericanos y asiáticos, y solo en algunos países de ingresos altos el Estado desempeña un papel de liderazgo en la financiación de servicios de cuidado de larga duración, lo que se traduce en una mayor cobertura. En 2015, la protección efectiva de las personas con discapacidades graves que recibían prestaciones fue tan solo del 27,8 por ciento, oscilando entre apenas el 9 por ciento en Asia y el Pacífico y más del 90 por ciento en Europa. Sin embargo, muchos países (103 de los 186 con datos disponibles) proporcionan prestaciones por discapacidad, pero únicamente a través de regímenes contributivos, lo que significa que solo pueden beneficiarse de estos los adultos ocupados, en su mayoría hombres.

5. Algunas conclusiones

A lo largo de este trabajo hemos visto cómo la efectividad de la copiosa normativa existente en torno a las necesidades de cuidado se ve condicionada por el trasfondo sociológico y cultural de la realidad sobre la que pretende intervenir. Podemos pues partir de la evidencia de que ningún esfuerzo legislativo tendrá verdadero alcance si no viene acompañado de una

³⁵ Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/care-for-fow/lang-es/index.htm>. (Consultado 03/08/18).

transformación sociocultural que entienda en toda su profundidad lo que significa la igualdad de género.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo formal no supuso la revisión del funcionamiento y de la organización de la sociedad civil. Ante esta gran transformación social, no se abordó la división sexual del trabajo en el espacio privado, por lo que la constitucionalización del “Estado Social” y la obligación de garantizar la “procura existencial” de la ciudadanía, asegurando un funcionamiento del sistema económico y social, dio por hecho que el ámbito privado no era cosa suya. Su ausencia en la mayoría de las constituciones, así como de la mujer como sujeto jurídico/político es fiel reflejo. Ello tuvo su contestación por el movimiento feminista ya en los años 70, abogando por el reparto de responsabilidades. Desde comienzos del nuevo siglo, la conciliación de la vida personal/familiar y laboral deviene en una cuestión fundamental para garantizar uno de los derechos humanos básicos: la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El cuidado sale por tanto del espacio privado para comenzar a abordarse como un factor a tener en cuenta en el estado del bienestar y, en este sentido, los derechos de conciliación de las personas trabajadoras empiezan a cobrar importancia como instrumentos para posibilitar la compatibilidad entre las esferas pública/privada como parte de esa “procura existencial”. Sin embargo, su desarrollo, formulado desde diferentes perspectivas -protección de la familia, promoción del empleo femenino, básicamente-, ha seguido obviando el problema del reparto, dirigiéndose indisimuladamente hacia la mujer. Como revelan los diferentes informes analizados, en la actualidad el cuidado sigue siendo el principal factor limitador de las posibilidades de acceso al empleo, retribución, promoción profesional, cotizaciones, etc., de las mujeres, ya que continúa descargándose todo el peso exclusivamente en ellas. Estos mismos informes afirman que para que las mujeres puedan acceder, mantenerse y promocionar laboralmente en igualdad de oportunidades se necesitan políticas que garanticen la asunción compartida de responsabilidades, reforzándose incluso, si es necesario, con medidas de acción positiva, además de la posibilidad de adaptación de la jornada de trabajo. Al mismo tiempo, el ejercicio de estos derechos debe estar provisto de las garantías suficientes de tutela y prohibición de discriminación. Por último, los Estados han de asumir el derecho/deber al cuidado como uno de los bienes a proveer, y proporcionar servicios públicos asequibles y suficientes para la atención de los menores de tres años, así como de las personas dependientes, y promover políticas del tiempo de trabajo

racionales. Esta asunción debe ser explícita, con independencia de la manera en que luego se articule, y para ello se hace preciso que sea recogida en el máximo nivel normativo, esto es, la Constitución. De otro modo corremos el riesgo –y pruebas tenemos ya de ello- de que sea el mercado y no los poderes públicos quienes organicen un aspecto tan fundamental en la vida de la ciudadanía, creando categorías de primera o de segunda en atención a sus recursos económicos. Siendo la necesidad del cuidado una realidad indiscutible, la pasividad del Estado equivale a su atribución en exclusiva a la mujer.

Un análisis global del ejercicio de estos derechos nos muestra que la protección de la maternidad se sitúa como la medida más tuitiva, si bien existen aún países del mundo, sobre todo en Asia y África, donde las mujeres no perciben ninguna prestación económica, lo que resulta urgente solucionar.

La figura del varón ha ido cobrando protagonismo en los últimos años como sujeto de estos derechos en un intento por transformar los roles tradicionales, aunque mientras estos no se equiparen se irá consolidando en un papel secundario, lo que a la larga puede conformar un fácil acomodo que deje intactos los roles de género. Pese a todo, los avances en este sentido, aunque insuficientes, muestran que se está yendo hacia modelos más igualitarios.

En cuanto a los permisos parentales para el cuidado, en la medida en que estos no sean retribuidos, o su importe sea escaso, con independencia de que se dirijan a ambos sexos, o se configuren como intransferibles, seguirán siendo las mujeres quienes lo soliciten. Un primer paso en este sentido, aunque insuficiente, es la propuesta de reforma de la directiva de permisos parentales.

En cualquier caso, lo cierto es que el camino para alcanzar la igualdad de género está claro. Tan sólo hace falta voluntad política –y ciudadana- para recorrerlo.

BIBLIOGRAFÍA:

- Ballester Pastor, María Amparo (2010) "Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: Rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad" *Revista de Derecho Social*, núm. 51, pp. 31-66.
- Carrasquer Otto, Pilar (2013) "El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología". *Cuadernos de Relaciones Laborales* núm. 91, pp.91-113.
- Elizalde San Miguel, Begoña, Díaz Gandasegui, Vicente, y Díaz Gorfinkiel, Magdaleña. (2015) "Crisis y Estado de Bienestar en el cuidado de menores: reflexiones conceptuales a partir de un estudio comparado de España y Noruega", *Revista de Economía Crítica* núm. 20.
- Pérez-Beneyto Abad, José Joaquín (2015) "Estado de bienestar y trabajos de cuidado" *Revista Derecho Social y Empresa* núm. 3, pp.196-203.
- Ramos Quintana, Margarita (2017) "El Pilar Europeo de Derechos Sociales: La nueva dimensión social europea", *Revista de Derecho Social* núm. 77, pp.19-42.
- Reche Tello, Nuria (2018) *La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar la vida personal y laboral*. Granada: Comares.

INFORMES ANALIZADOS:

- Informe ONU 2015 sobre los resultados de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- Informe OIT 2017: "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: "Tendencias del empleo femenino 2017".
- Informe OIT 2018: "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: "Tendencias del empleo femenino, avance global 2018".
- informe ONU 2017 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer conclusiones convenidas bajo la denominación: "El empoderamiento de la mujer en el cambiante mundo del trabajo".

-Informe Eurostat 2017: “Un retrato estadístico de la vida de mujeres y hombres en la UE”.

-informe OIT 2018 “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente

-Informe OIT 2014: “Maternity and paternity at work: Law and practice across the world”

El uso del lenguaje inclusivo, fondo y forma.

Reflexiones en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible, la necesidad de la igualdad de género para transformar el mundo.

María Amparo Calabuig Puig
Profesora Ayudante. Área de Derecho Constitucional
Universidad Miguel Hernández de Elche

Sumario: 1. Introducción. 2. El sexismo en el lenguaje, fondo y forma. 3. Marco normativo. 4. El lenguaje inclusivo en la universidad. 5. La puesta en práctica: recomendaciones. 6. Fuentes consultadas.

1. Introducción.

Tanto el lenguaje como el género son construcciones sociales que no sólo reflejan y transmiten el modelo patriarcal –y por ende asimétrico- aún vigente, sino que contribuyen a reforzarlo. Podemos observar dicha conexión en nuestro día a día, cuando no nombramos a la mitad de la humanidad, o lo hacemos de forma inadecuada: “La novia de”, “la hija de”, “el médico”, “el cirujano”, “el presidente”, “el chef”, “la enfermera”, “la recepcionista”, “la señora de la limpieza”, etc. Muestras todas ellas de la segregación horizontal y vertical del trabajo, la infravaloración de la actividad femenina, los diferentes usos del tiempo y en definitiva de las diferentes manifestaciones de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Al respecto cabe aclarar que no es sexista el lenguaje, lo es el uso que hacemos las personas del mismo, pues a través de su utilización programamos los estereotipos que hemos aprendido y reproducimos los modelos culturales androcéntricos que favorecen las desigualdades.

Hasta el momento hemos seguido toda una serie de criterios lingüísticos socialmente aceptados sin reflexionar, con la contundencia necesaria, respecto a sus consecuencias en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, “el lenguaje puede y debe servir para cambiar el discurso dominante, planteando nuevas formas de nombrar el mundo, incluyendo a las

mujeres como seres completos e imprescindibles” (Diputación provincial de Alicante, 2010:4).

El lenguaje inclusivo, o no sexista, pretende incluir y hacer visibles a ambos sexos, valorarlos por igual, romper con los estereotipos y prejuicios sexistas y finalmente hacer visible la diversidad humana, siendo perfectamente compatible con el uso de las normas gramaticales y estilísticas. Por todo ello suma en materia de igualdad efectiva, contribuyendo a una nueva relación simbólica entre los sexos (Bengoechea, 2019:1), positiva para ambos.

Esta lógica encaja en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) de la Organización de Naciones Unidas para transformar nuestro mundo³⁶, concretamente en el ODS número 5: Lograr la igualdad entre género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Y si descendemos a sus metas específicas, se ajusta al 5.1: poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo; y al 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública³⁷. Aunque, lógicamente, el lenguaje inclusivo y en definitiva la igualdad real de mujeres y hombres, debe de estar presente de forma transversal en cualquiera de los ODS, así lo apunta dicha Resolución (Asamblea General de Naciones Unidas, 2015).

2. El sexismo en el lenguaje, fondo y forma.

Para empezar el sexismo consiste en tratar de forma diferente a las personas por razón de su sexo, considerándolo o tratándolo como inferior al otro. En conexión, si atendemos al ámbito de la comunicación, según el Observatorio de la Imagen del Instituto de la Mujer³⁸ estaremos ante contenidos sexistas/discriminatorios cuando se dé alguna de las siguientes situaciones:

³⁶ El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Resolución titulada *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Este acuerdo constituye una hoja con la mirada puesta en el mundo del 2030.

³⁷ Texto completo disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> Consultado a 20 de febrero de 2019.

³⁸ <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observImg/acciones/home.htm> Consultado a 20 de febrero de 2019.

1. “Frivolizar o justificar, de cualquier manera, comportamientos o actitudes que impliquen alguna forma de violencia contra las mujeres.
2. Situar a las mujeres en posiciones de subordinación o inferioridad, con menores capacidades o no aptas para asumir responsabilidades.
3. Menospreciar o ridiculizar las actividades o valores atribuidos a las mujeres, o contraponer la superioridad de los masculinos o femeninos.
4. Ridiculizar, infravalorar o presentar de forma vejatoria a las mujeres en cualquier clase de actividad profesional.
5. Utilizar a la mujer y su cuerpo reducido exclusivamente a un mero objeto sexual, pasivo y al servicio de la sexualidad y los deseos del hombre.
6. Exhibir imágenes del cuerpo femenino o partes del mismo, como un recurso para captar la atención o como un adorno o reclamo, ajeno al contenido del anuncio y lo anunciado.
7. Fomentar un modelo de belleza femenino basado en la juventud, delgadez o perfección corporal, de acuerdo a cánones poco reales, y que puedan proponer comportamientos lesivos para la salud de las mujeres o asociarse a su éxito personal y social.
8. Asignar a las mujeres, de manera clara y diferenciada, la responsabilidad exclusiva o principal de cuidados a terceros y al ámbito doméstico, excluyendo o asignando un plano secundario a los hombres en dicha responsabilidad.
9. Atribuir capacidades según el sexo para el ejercicio de diferentes profesiones o categorías profesionales, de forma que se sugiera la falta de aptitud de las mujeres o los hombres para el ejercicio de alguna de ellas.
10. Establecer diferencias con respecto a las distintas opciones o actividades sociales que son adecuadas para hombres o para mujeres. Con especial atención a la infancia y la publicidad de juguetes.
11. Recurrir a un lenguaje que de forma clara invisibiliza o excluye a las mujeres, como por ejemplo cuando hay contradicción entre la imagen y el texto en el género aludido”.

En base a lo expuesto, con el simple ejercicio cotidiano de dedicar unos minutos a los medios de comunicación, podemos encontrar preocupantes ejemplos de sexismo. Aquí mismo exponemos algunas muestras en forma de titular: “David Bisbal, protagonista de la semifinal de gimnasia rítmica” (Castellanos, 2016); “La lista de las atletas olímpicamente atractiva” (Del Rio, 2016); “Carolina Marín, la niña que admira a Nadal, primera no asiática que gana el oro” (La Información, 2016); “Lydia Valentín, una Hércules con maquillaje”(Marta, 2016); “Las feministas son más feas que las mujeres normales” (Escobar, 2017); “Políticas Divinity: lideresas en estilo y sofisticación” (Otero, 2015) (...).

Y si descendemos al contenido de las noticias podemos encontrar la misma lógica: “Las dos grandes divas de Rajoy, Soraya Sáenz de Santamaría y María Dolores de Cospedal, protagonizaron sendos reportajes de moda en las que ejercían de ‘it girls’ del ejecutivo marianista. Soraya lo hizo para la revista Elle mientras que la secretaria general de los populares se dejaba querer por las cámaras de Vanity Fair” (Otero, 2015).

“Tania, pancarta de seda. La ex primera dama de Podemos, ex diputada de Izquierda Unida y próxima candidata a la presidencia de la Asamblea de Madrid, Tania Sánchez Melero, también ha querido derrochar sofisticación con varios cambios de ropa en un posado para ‘Yo Dona’. Era alta y rubia, no me iba mal y ligaba, decía en la publicación” (Otero, 2015).

Concretamente en el caso de las mujeres en política, según Laura Puig, estas se encuentran, especialmente, en la diana del machismo. Las mismas son objeto de un evidente trato diferenciado, que infravalora su trabajo, llegando a intimidarlas y desincentivando su empoderamiento. En la misma línea Teresa M Pitarch, directora del Institut Català de les Dones afirma que aún no se puede dar por acabado ni normalizado el proceso histórico de la incorporación de la mujer a la política, resultando imprescindibles las medidas necesarias para “promover el cambio cultural y social” que debe llevar a la erradicación de los “antiguos estereotipos” (PUIG, 2016).

3. Marco normativo.

A nivel internacional cabe destacar la clara convicción por parte de la ONU de atender la cuestión de la discriminación de las mujeres en los diferentes

ámbitos, reconociéndola, rechazándola e instando a los Estados a tomar las medidas correspondientes.

En el caso concreto de la UNESCO, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, destaca por su Resolución 14.1 aprobada en su 24 reunión (1987) en la que firma la necesidad de: “Adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer”. Además de su Resolución 109 (1989), en la que recomendó: “Seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; y velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”.

Otra muestra de ello es la creación en julio de 2010 de ONU MUJERES, entidad destinada a la lucha por igualdad de género y el empoderamiento femenino. Entre las medidas que propone dicha sección se encuentra la firme defensa del uso del lenguaje inclusivo. En palabras de Nuria Felipe Soria, especialista en Comunicación de dicha organización: “Como soy comunicadora y trabajo con las palabras, hoy quiero reivindicar el lenguaje como instrumento de cambio”.

En esta línea el Consejo de Ministros de la Unión Europea en el año 1990 aprobó la *Recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje*. En la misma se reconoce la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres, considerando que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de cada persona. Más específicamente propone tres medidas básicas:

1. Los Estados miembros deben incorporar iniciativas para promover un lenguaje no sexista.
2. Deben promover en textos jurídicos, educativos y de la administración pública el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos.

3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

A nivel estatal encontramos un amplio abanico normativo con articulado relativo al lenguaje inclusivo, teniendo en común el fomento de una comunicación, por parte de organizaciones tanto de titularidad pública como privada: respetuosa con los principios constitucionales de igualdad y respecto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres; que promueva la adecuada presencia de las mujeres; el uso de un lenguaje no sexista y que garantice una publicidad no estereotipada, ni discriminatoria, considerando como publicidad ilícita aquella que sea discriminatoria.

Destacar la *Ley Orgánica 1/2000, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* que aborda dicha problemática de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación. Dicha Ley hace menciones expresas a la comunicación, respetuosa desde la perspectiva de género, en sus artículos: 10, 11, 12, 13 y 14.

Además la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* hace numerosas referencias expresas al uso del lenguaje y contenidos no sexistas: artículos 14, 11, 28, 36, 37, 38, 39, 40 y 41. Concretamente, por un lado, en su artículo 14 plantea, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos: “La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de relaciones sociales, culturales y artísticas”. Y por otro lado en sus artículos 37.b y 38.b insta a la Corporación RTVE a “Utilizar el lenguaje de forma no sexista”.

Como complemento a las leyes citadas encontramos los diferentes Planes para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado, en los que se establecen diferentes medidas encaminadas a implantar el uso no sexista del lenguaje en la administración y sus organismos públicos.

Asimismo poner de relieve la labor del Observatorio de la Imagen de las Mujeres (en adelante OIM), dependiente del Instituto de la Mujer y cuyos objetivos son: Analizar la representación de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación, ver cuáles son los roles más significativos que

se les atribuyen y, en el caso de que éstos sean sexistas, realizar acciones que contribuyan a suprimir las imágenes estereotipadas.

Para cumplir sus objetivos el OIM tiene encomendadas las siguientes funciones³⁹:

1. “Recogida de las quejas ciudadanas y seguimiento de oficio de los contenidos considerados sexistas.
2. Análisis y clasificación de los contenidos detectados o denunciados con el fin de obtener una visión del tratamiento actual de la imagen de las mujeres en la publicidad y los medios de comunicación.
3. Actuación frente a los emisores de los mensajes discriminatorios, solicitando la modificación o retirada de las campañas más estereotipadas o denigrantes para las mujeres, o requiriéndoles un cambio de línea en sus acciones futuras.
4. Difusión de la información obtenida con el fin de continuar fomentando el rechazo social al tratamiento discriminatorio a través de la comunicación mediática.
5. Participación en actividades de formación y sensibilización sobre la influencia que el tratamiento discriminatorio en los medios y la publicidad tiene en la desigualdad.”

La colaboración ciudadana resulta imprescindible para el trabajo de seguimiento y análisis del Observatorio de la Imagen de las Mujeres, y contribuye a poner de manifiesto el rechazo social al tratamiento discriminatorio hacia las mujeres a través de los medios de comunicación y la publicidad.

A nivel autonómico debemos atender a la *Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Concretamente en su artículo 4.1. Principios rectores de la acción administrativa: “Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad

³⁹Información extraída de: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observImg/quejas/home.htm> Consultado a 20 de febrero de 2019.

de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad”. Y en su artículo 4.2. *Principios rectores de la acción administrativa*: “Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género”. También en su Título III, *Igualdad y Administración Pública*, encontramos el Artículo 48 que determina que: “Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista”.

Conjuntamente existe *El Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat Valenciana*, que es el órgano consultivo de la *Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas* que tiene como fin: actuar como foro de observación, análisis y canalización de las denuncias originadas por los anuncios sexistas que aparezcan en los medios de comunicación de la *Comunitat Valenciana*.

Por todo lo expuesto, sin duda alguna, la Administración Pública española se encuentra en la obligación de promover y garantizar el empleo de un lenguaje no sexista. No obstante si descendemos desde la letra de la norma a la realidad, advertimos con facilidad que dicho mandato sigue sin asumirse de forma completa, consecuencia de la persistencia de importantes resistencias socio-políticas que siguen lastrando la implantación del uso del lenguaje inclusivo (OLIVA, 2019:6).

4. El lenguaje inclusivo en la universidad.

El preámbulo de la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, establece:

“Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, Sino mediante el establecimiento de sistemas

que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación”.

“Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad”.

Asimismo en su artículo 46. *Derechos y deberes de los estudiantes*: “En los términos establecidos por el ordenamiento jurídico, los estudiantes tendrán derecho a:

- b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.
- j) *Recibir un trato no sexista*”.

Según la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (en adelante, RUIGEU)⁴⁰, en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, todavía hay que erradicar las desigualdades existentes en el seno de las propias instituciones académicas, por las siguientes razones:

1. Existe una clara segregación vertical y horizontal.
2. Se hace aún un uso sexista del lenguaje.
3. Persisten, de facto, brechas de género en las retribuciones del personal docente y del personal de administración
4. Se reproduce, todavía, sesgo de género en la producción y transmisión del conocimiento científico.

⁴⁰ Texto completo disponible en: <http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/inicio/>
Consultado a 21 de febrero de 2019.

Efectivamente, si ponemos la lupa en la publicidad, programas y contenidos (...), siempre encontraremos elementos a mejorar, pues la Universidad tiene la obligación de ser impoluta en materia de igualdad. Del mismo modo cuando actividades vinculadas indirectamente con las universidades opten por un tipo de comunicación sexista, éstas deberán tomar las medidas que tengan a su disposición.

Reflexionemos en torno a ejemplos reales: En 2016 una discoteca de Murcia promocionó las fiestas de bienvenida de una Facultad con dos chicas en actitud sexual sugerente y lencería. A raíz de los hechos el Frente de Acción Estudiantil de Murcia denunció dicha actitud, además reiterada, señalando lo siguiente: “cada vez más la mujer es utilizada por pubs y discotecas para conseguir clientes y aumentar las ventas. Estos locales las convierten en mercancía, en decorado de la sala para los hombres. Su idea es sencilla: llenar el local de chicas ofreciéndoles entrada gratuita, creyendo así que los chicos acudirán por la presencia de éstas” (LA CRÓNICA DEL PAJARITO, 2017)”.

En septiembre de 2018 se abrió un proceso sancionador a un Catedrático de la Facultad de Psicología de la Universidad de Oviedo tras diversas denuncias de alumnas por comentarios y comportamientos sexistas: “si fuera necesario os tendríais que sacar una teta” o “podíais venir a clase como salís los sábados” (NORIEGA, 2018). Al respecto el Frente Feminista de la Universidad de Oviedo tras rechazar contundentemente dicha actitud y tomar las medidas necesarias, también afirmó que aunque se trate de un caso excepcional, también es cierto que en aquellas titulaciones especialmente masculinizadas, las alumnas tienen que escuchar afirmaciones generalizadas como: “Hay muchas mujeres en esta clase, con lo difíciles que son las ingenierías” o “Se ponen los exámenes más fáciles porque es la ingeniería en la que hay más mujeres”(MARTIN, 2018).

Actualmente las universidades cuentan con las Unidades de Igualdad cuyas funciones, en términos generales, son las de:

- a) Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la comunidad universitaria.
- b) Elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad.

c) Velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades del alumnado, así como en el acceso y desarrollo profesional y del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.

d) Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad y, en particular, en la representación en los órganos de gobierno de la Universidad.

e) Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria.

f) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en los diversos ámbitos de actuación.

Además a raíz del mandato de los artículos 45 y 46 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, cuentan con Planes de Igualdad, que consisten en: “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Tomando como ejemplo el Plan de Igualdad 2017-2020⁴¹ de la Universidad Miguel Hernández, destacamos los siguientes objetivos en materia de lenguaje inclusivo:

EJE 1. Promoción de una cultura de igualdad de trato y de oportunidades.

Objetivo general: Promover una cultura de igualdad de trato y de oportunidades en la UMH: sensibilizar, visualizar y comunicar.

Objetivo específico 3: Realizar acciones orientadas a difundir y comunicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

- Acción 3.3: Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista.

⁴¹ Texto Completo disponible en: <https://igualdad.umh.es/protocolos/> Consultado a 21 de febrero de 2019.

- Acción 3.4: Promover el empleo de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas.
- Acción 3.5: Revisar y modificar, incorporando un lenguaje no sexista, la información contenida en la página web de la Universidad, tanto en sus contenidos textuales como audiovisuales.
- Acción 3.6: Velar por la no utilización de contenidos sexistas en la publicidad interna y externa que se distribuye en la Universidad, tanto en imágenes como en texto escrito.
- Acción 3.7: Revisar y modificar la documentación institucional para incorporar un lenguaje no sexista,

EJE 2. Docencia e investigación.

Objetivo general: Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.

Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en la docencia.

- Acción 5.3: Promover el uso no sexista del lenguaje en las guías docentes de los estudios de grado y postgrado, proponiendo su incorporación en el sistema de indicadores del Plan de Calidad.

5. La puesta en práctica: recomendaciones.

Si descendemos a la aplicación práctica del lenguaje inclusivo en la universidad, como punto de partida, debemos hacer las siguientes recomendaciones:

1) El Uso del femenino y del masculino cuando nos referimos a una persona concreta según su sexo:

La catedrática Juana Pérez Muñoz.

El profesor titular Miguel Espí Hernández.

La socióloga Antonia Martínez Sanjuán.

2) La sustitución por palabras inclusivas en las que se recogen ambos sexos.

El alumnado.
El estudiantado.
El profesorado.
El personal docente.
El funcionariado.
El personal de limpieza.

3) La omisión o sustitución de pronombres o artículos.

Quienes estudian la asignatura...
Estudiantes de la asignatura...
Se deberá entregar las prácticas...

4) La duplicidad o denominación doble (no se recomienda su uso excesivo, en todo caso alternar):

Los alumnos y las alumnas.
Los profesores y las profesoras.

5) El uso de la barra inclinada se recomienda en formularios de carácter abierto y en determinados encabezamientos.

Ejemplo 1 (correo electrónico):

Estimado/a estudiante
Del 1 al 30 de octubre puedes renovar tu matrícula para el curso
2017/2018.
Atentamente,
XXXX

Ejemplo 2 (correo electrónico):

Estimada alumna,
Una vez evaluados sus méritos la comisión académica ha resuelto admitirla al programa de doctorado en XXX de la UMH para este curso 201X-201X.

Debe formalizar su matrícula ante el servicio de alumnado de esta universidad mañana mismo 30 de octubre de 2015.

Un saludo.

Ejemplo 3 (convocatorias públicas):

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.>):

Primero. Beneficiarios: Las alumnas y los alumnos de la Universidad Miguel Hernández de Elche, matriculados en el grado por el que solicitan la beca.

Segundo. Objeto: La presente convocatoria tiene como objeto implicar al alumnado en las actividades propuestas por las Facultades y Escuelas en sus proyectos de mejora de (...)

Ejemplo 4 (Blogs):

Presentación de la solicitud

¿Dónde puedo solicitar la expedición del título oficial?

El estudiantado podrá solicitar la expedición de su título oficial en:

A: En el Centro de Gestión de Campus correspondiente, o en el Servicio de Gestión de Estudios (título de doctor/doctora).

6) Por otra parte, desde una perspectiva más material, desde la universidad se debe:

- Asegurar la participación equilibrada por parte de especialistas (en Congresos, Seminarios, Jornadas, etc.).
- Visibilizar las aportaciones por parte de ambos sexos (en el temario, la bibliografía, los ejemplos, etc.).
- Utilizar referentes femeninos.
- Romper con los estereotipos.
- Utilizar contenidos totalmente libres de sexismo.

En definitiva, evitar el sexismo en el lenguaje, apostado por una comunicación inclusiva y respetuosa, SUMA y no resta a nada ni a nadie. Nos da una visión más completa de la realidad, diversa, plural y además nos permite entender las raíces de las desigualdades. Posibilita integrar, como mínimo, a las dos

mitades de la humanidad y no implica grandes esfuerzos. Tenemos todas las herramientas a nuestro alcance.

6. Fuentes consultadas.

Asamblea General de Naciones Unidas (2015) Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015 (A/70/L.1). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf (consultado: 03/02/2019).

Bengoechea, Mercedes (2019) “Razones de la lingüística feminista para abogar por un lenguaje inclusivo” en *Seminario El lenguaje inclusivo: un debate en torno a su obligación necesidad y posibilidades del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*. Disponible en: <http://www.cepc.gob.es/actividades/agenda/2019/01/04/seminario-el-lenguaje-inclusivo-un-debate-en-torno-a-su-obligaci%C3%B3n-necesidad-y-posibilidades-> (consultado: 02/02/2019).

Castellanos, J (2016) “David Bisbal, protagonista de la semifinal de gimnasia rítmica” en *Tikitakas*. Disponible en: https://as.com/tikitakas/2016/08/20/portada/1471691832_125652.html (consultado: 02/02/2019).

Del Río, Jesús (2016) “La lista de las atletas olímpicamente atractivas” en *El Mundo*. Disponible en: <https://www.elmundo.es/album/loc/2016/08/02/579f6d73ca474150768b45d4.html> (consultado: 02/02/2019).

Escobar, Pablo (2017) “¿Por qué las feministas son más feas que las mujeres normales?” en *Mediterráneo Digital*. Disponible en: <https://www.mediterraneodigital.com/espana/politica/por-que-las-feministas-son-mas-feas-que-las-mujeres-normales.html> (consultado: 01/02/2019).

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-9334> (consultado: 31/01/2019).

Ley Orgánica 1/200, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Disponible en:

- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (consultado: 31/01/2019).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.* Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> (consultado: 31/01/2019).
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.* Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf> (consultado: 31/01/2019).
- Marta, Laura (2016) “Lydia Valentón, una Hércules con maquillaje” en *ABC*. Disponible en: https://www.abc.es/deportes/juegos-olimpicos/rio-2016/abci-lydia-valentin-hercules-maquillaje-201608122344_noticia.html (consultado: 02/02/2019).
- Martín, Natasha (2018) “El sexismo y los micromachismos sientan cátedra en la Universidad” en *La Voz de Asturias*. <https://www.lavozdeasturias.es/noticia/asturias/2018/09/17/sexismo-micromachismos-sientan-catedra-universidad/00031537201250926217263.htm> (consultado: 04/02/2019).
- Noriega, David (2018) “Los comentarios sexistas del profesor sancionado en Oviedo, un secreto a voces que tardó años en investigarse” en *El diario.es*. https://www.eldiario.es/sociedad/comentarios-sexistas-sancionado-Oviedo-investigarse_0_814369353.html (consultado: 04/02/2019).
- Oliva, Francisco (2019) “El uso de un lenguaje no sexista en la legislación en la administración: marco jurídico” en Seminario *El lenguaje inclusivo: un debate en torno a su obligación necesidad y posibilidades del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*. Disponible en: <http://www.cepc.gob.es/actividades/agenda/2019/01/04/seminario-el-lenguaje-inclusivo-un-debate-en-torno-a-su-obligaci%C3%B3n-necesidad-y-posibilidades-> (consultado: 03/02/2019).
- Otero, Carlos (2015) “Políticas divinity: lideresas en estilo y sofisticación”, en *Divinity.es*. Disponible en: https://www.divinity.es/blogs/oteradas/politica-hace-divinity-Lideresas-estilo_6_1960965007.html (consultado: 02/02/2019).
- Puig, Laura (2016) “Mujer y política: en la diana del machismo” en *El periódico*. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/politica/20160320/insultos-machistas-mujeres-politicas-4974580> (consultado: 02/02/2019).

- VV.AA. (2010) *Guía práctica para un uso no sexista del lenguaje administrativo*. Diputación de Alicante. Disponible en: <http://www.diputacionalicante.es/guia-practica-para-un-uso-no-sexista-del-lenguaje-administrativo-2/> (consultado: 02/02/2019).
- VV.AA. (2016) “Carolina Marín, la niña que admira a Nadal, primera no asiática que gana el oro” en *La información*. Disponible en: <https://twitter.com/cmonspaingirl/status/766674379623268353> (consultado: 03/02/2019).
- VV.AA. (2017) “El anuncio sexista de una discoteca murciana desata la polémica en las redes sociales” en *La Crónica del Pajarito*. Disponible en: <https://lacronicadelpajarito.com/region/murcia/el-anuncio-sexista-de-una-discoteca-murciana-desata-la-polemica-en-las-redes-sociales> (consultado: 03/02/2019).

La violencia de género como violencia social.

Jordi Ferrús Batiste

*Profesor colaborador. Doctor en Antropología Social
Universidad Miguel Hernández de Elche*

Sumario: 1. Introducción. 2. La violencia de género como violencia social. 3. El maltrato o malos tratos. Maltratadas y maltratadores. 4. Violencia doméstica, violencia familiar, violencia de género. Delimitación de conceptos. 5. Teorías socioculturales sobre la violencia de género. 6. Bibliografía

1. Introducción

Toda violencia es social, todo acto violento se produce en un contexto social, incluso cuando una persona se infringe daño a sí misma. Y es social porque es aprendida socio-culturalmente. Las diversas aproximaciones científicas se han dedicado a distinguir tipos de violencia, a distinguirla de la agresión, a buscar sus raíces en componentes biológicos o genéticos, “naturales”, o a ofrecer interpretaciones socioculturales de su existencia. Aquí vamos a interesarnos por la violencia de género como violencia social desde una perspectiva sociocultural.

Los discursos sobre la violencia se encuentran siempre imbricados con otros discursos equivalentes sobre la “raza”, los grupos étnicos o el género, conformando en su totalidad los rasgos definitorios de una cultura⁴². La violencia no es una sola, sino que existe todo un abanico de diferentes actos y acciones que bajo circunstancias concretas apropiadas permitirán que se use el término violencia en la interpretación. Igual ocurre con la violencia de género.

2. La violencia de género como violencia social⁴³

Hasta hace poco, ha sido muy difícil reconocer la violencia contra las mujeres como un problema social o como violencia social. Como dice Jorge CORSI

⁴² DOMÈNECH Miquel y Lupicinio ÍÑIGUEZ, 2002: 9.

⁴³ Para la realización de este apartado nos hemos basado, en parte, en Jorge CORSI (s.d.) y en el capítulo 2 de la tesis doctoral de Eva ESPINAR RUIZ (2003).

(1995), desde un punto de vista histórico, la dificultad para la comprensión y el reconocimiento de la violencia hacia las mujeres ha sido estructurada a partir de dos procesos básicos: a) el proceso de invisibilización, y b) el proceso de naturalización. Con respecto al primero, podemos considerar que la visibilidad de un fenómeno depende de una serie de factores que determinan la percepción social. Para que un objeto resulte visible o invisible, tenemos que examinar dos condiciones fundamentales: 1) que el objeto tenga inscripciones materiales que lo hagan perceptible, y 2) que quien observa disponga de las herramientas o instrumentos necesarios para percibirlo.

En el caso de la violencia interpersonal, durante mucho tiempo han permanecido invisibles todas aquellas formas de daño que no eran sensorialmente perceptibles. Con respecto a las acciones violentas y sus consecuencias, durante la mayor parte de la historia, solamente se consideraron los daños materiales producidos por la violencia. En el caso específico de la violencia interpersonal, se consideró como daño sólo aquel que tuviera una inscripción corporal y durante mucho tiempo permanecieron invisibles todas aquellas formas del daño que no eran sensorialmente perceptibles.

Por ello, las primeras referencias sistemáticas al problema de las víctimas de la violencia en las relaciones privadas utilizaron una terminología que se refería exclusivamente al maltrato físico (Henry KEMPE definió el “Síndrome del Niño Apaleado” en la década de los 60 del siglo pasado y Lenore WALKER el “Síndrome de la Mujer Golpeada” en la década de los 70).

Si nos ubicamos ahora en la perspectiva de quien lleva a cabo la observación, la invisibilización de la violencia masculina en la pareja estuvo directamente vinculada con la ausencia de herramientas conceptuales (partiendo de su definición misma) que permitieran identificarla y recortarla como objeto de estudio. En el campo social se ignoró la existencia de esta forma de violencia hasta que las investigaciones específicas la sacaron a la luz, mostraron su magnitud, describieron sus formas y se interrogaron acerca de sus motivos y de sus consecuencias. La ausencia de una herramienta conceptual que permitiera identificar esta violencia ha sido, pues, una de las dificultades encontradas para su estudio.

Uno de los mayores obstáculos epistemológicos que se encontraron y se encuentran en este camino de desandar la invisibilización histórica del

problema es la noción de “Familia”, entendida como el espacio privado por excelencia, como concepto abstracto y sacralizado. Desde la visión moderna y religiosa de la familia, se la definió como un lugar idealizado, como un contexto nutricional, proveedor de seguridad, afecto, contención, límites y estímulos. Esta visión sesgada de la realidad familiar retrasó en muchos años la posibilidad de visibilizar la otra cara de la familia, como un entorno potencialmente peligroso en el cual también se pueden violar los derechos humanos, en el que se puede experimentar miedo e inseguridad y en el que se aprenden todas las variaciones de resolución violenta de conflictos interpersonales. La visión sesgada de la realidad familiar ha retrasado la visibilización de la otra cara de la familia como un entorno potencialmente peligroso.

Así como la invisibilización del problema puede relacionarse con una variada gama de obstáculos epistemológicos, el proceso complementario de naturalización de la violencia se apoya básicamente en algunas construcciones culturales de significados que atraviesan y estructuran nuestro modo de percibir la realidad. Entre ellas, podemos citar como relevantes: a) las concepciones acerca de la infancia y del poder adulto, b) los estereotipos de género, c) la homofobia cultural, d) la concepción maniquea acerca de “lo bueno” (nosotros) y “lo malo” (las otras).

Todas estas construcciones se apoyan en dos ejes conceptuales: estructuración de jerarquías y discriminación de lo “diferente”. Según las investigaciones acerca de los parámetros culturales de la “normalidad”, la misma se define coincidente con la descripción del varón adulto blanco o caucásico y heterosexual. Por lo tanto, la violencia dirigida hacia niños, niñas, mujeres, minorías sexuales o étnicas, tiende a justificarse como un modo de ejercer control sobre todo aquello que se aparte del paradigma vigente o que amenace sus bases. Emilio VIANO (1987) señalaba que:

“En nuestra sociedad, la persona clásica de alto status social es el varón adulto de clase alta. La violencia dirigida a tal persona es verdaderamente tabú. Cuando la violencia afecta a otras personas, ya sean mujeres, niños, pobres o minorías, entonces esto será percibido, en diferente grado, como menos censurable”.

Por lo tanto, la violencia se naturaliza siguiendo la lógica de la construcción social y cultural del poder. El uso de la fuerza como forma

legitimada de ejercicio del poder transforma a múltiples formas de la violencia en “naturales”.

El control sobre las otras personas es la forma exitosa de ejercicio del poder. El análisis del discurso de quienes ejercen diversas formas de violencia (y también del de muchas víctimas de violencia) permite entender que la mayor parte de las conductas violentas tienen como meta ejercer control sobre la conducta de la otra persona (diferente y diversa), y se justifican mediante objetivos tales como “civilizar”, “humanizar”, “pacificar” “disciplinar”, “educar”, “hacer entrar en razones”, “poner límites”, “proteger”, “tranquilizar”, etc. En el pasado, y en algunas culturas actuales, la “defensa del honor” justificaba formas aberrantes de violencia por parte del varón hacia la mujer de la familia que haya cometido alguna “falta”. La percepción social del hecho probablemente considera como “natural” y legítimo ese modo de actuar, de acuerdo a las pautas culturales vigentes.

La naturalización de la violencia suele traducirse en expresiones populares que recogen la pauta cultural legitimadora (“la letra con sangre entra”, “una buena paliza a tiempo evita problemas”, “a las mujeres hay que atarlas cortitas”, “la mujer, en casa y con la pata quebrada”, “aquí hace falta una mano dura”, “mi marido me pega lo normal”, “si no te pega es porque no te quiere”, etc.). De ese modo, las víctimas suelen quedar atrapadas en medio de un “consenso” social que les impide ser conscientes de sus derechos y del modo en que están siendo vulnerados. Las instituciones sociales no son ajenas a la construcción de significados que contribuyen a naturalizar la violencia. Sirva como ejemplo el hecho de que pasaron siglos y hasta milenios antes que existieran leyes de protección a las víctimas de la violencia doméstica (machista o de género). Las instituciones educativas durante gran parte de la historia utilizaron métodos disciplinarios que incluían (y en algunos casos, todavía incluyen) el castigo físico. Los medios de comunicación continúan vendiendo violencia cotidiana. No todos los gobiernos incorporan el problema de la violencia de género a las cuestiones de Estado. Todo ello forma un conjunto de acciones y omisiones que tiene como resultado la percepción de la violencia como un modo normalizado de resolver conflictos interpersonales.

La hipótesis de la vinculación entre violencia social y violencia doméstica (como violencia de género) es sostenida por el enfoque del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), cuando afirma que:

“la violencia es en gran parte una conducta aprendida y una de las primeras oportunidades en las que un individuo observa y aprende la violencia es en el hogar”.

Desde este punto de vista, uno de los factores de riesgo para los actos violentos en el espacio social lo constituye la existencia de Violencia Doméstica. En un documento publicado por el mismo BID⁴⁴ se sostenía que la violencia de género y la violencia social eran parte de un todo integral, que se entrelazaban de manera estrecha y se reforzaban mutuamente. Según investigaciones realizadas por la American Psychological Association (1993), a medida que crecen los niveles de violencia en la familia de origen, la probabilidad de que un niño también se involucre en un comportamiento abusivo o violento cuando adulto también aumenta. Las conclusiones de esta hipótesis que vincula la violencia doméstica o de género y la violencia social pueden resumirse en otro párrafo del mencionado documento del BID:

“Esta transmisión de violencia de una generación a la otra y del hogar a la calle, es la razón apremiante por la cual urge encontrar políticas que disminuyan la violencia doméstica, incluso cuando la meta final sea reducir la violencia social”.

La violencia contra las mujeres hace referencia a todas las formas de violencia cuyas víctimas son mujeres. Su estudio se centra en la determinación del grado de extensión en la sociedad, sus causas y efectos. Por violencia de género se entiende aquella violencia que hunde sus raíces en las definiciones y relaciones de género dominantes en una sociedad. Desde este enfoque se pueden analizar diferentes formas de violencia, incluidas algunas que no tienen como víctima directa a la mujer pero que pueden explicarse mejor desde una perspectiva de género. Muchas autorías no diferencian entre violencia de género y violencia contra las mujeres, y llegan a identificarlas. Así, por ejemplo, en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, se toman como equivalentes violencia contra la mujer y violencia de género, definiéndose la violencia contra la mujer como:

“todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las

⁴⁴ “La Violencia en América Latina y el Caribe: Un Marco de Referencia para la Acción”.

amenazas, la coerción o privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada”.

Siguiendo a María Jesús IZQUIERDO (1998):

- No toda la violencia contra la mujer es violencia de género. Es decir, no todas las formas de violencia de las que son víctimas las mujeres pueden identificarse con violencia basada en el género.
- No sólo la violencia contra las mujeres puede analizarse aplicando un enfoque de género, sino que es útil para estudiar otras manifestaciones violentas, como la violencia entre hombres, o contra otros integrantes de la sociedad, y también de las mujeres contra los hombres⁴⁵.

Johan GALTUNG (1981)⁴⁶ diferencia tres formas de violencia: violencia directa, violencia estructural y violencia cultural. La violencia directa es aquella violencia, física y/o verbal, que es visible en forma de conductas. La violencia estructural hace referencia a situaciones de explotación, discriminación y marginación. La violencia cultural se puede entender de dos formas: 1) Como un ataque contra los rasgos culturales y la identidad colectiva de una comunidad. 2) O como todas aquellas justificaciones que permiten y fomentan las distintas formas de violencia directa y estructural. Son los razonamientos, actitudes e ideas que promueven, legitiman y justifican la violencia en sus formas directa o estructural.

⁴⁵ Así, Michael KAUFMAN se refiere a “la tríada de la violencia” para analizar la forma en que la violencia de los hombres contra las mujeres está relacionada con la violencia de los hombres contra otros hombres y con la internalización de la violencia, es decir, la violencia de un hombre contra sí mismo (1998, “La construcción de la masculinidad y la tríada de la violencia masculina”, en VV.AA., *Violencia doméstica*, Cuernavaca-Morelos (México), Cidhal, PRODEC, págs. 52-69). También se ha analizado la violencia que tiene como víctimas a personas en posiciones que se pueden calificar como “femeninas”, independientemente de su sexo biológico (HOLTER, 2000).

⁴⁶ El noruego Johan GALTUNG fundó en 1959 el *International Peace Research Institute*, en Oslo. En 1964 fundó la Revista de Investigación sobre la Paz (*Journal of Peace Research*). Recibió el Premio Nobel Alternativo en 1987 y en 1993 el Premio Gandhi. En 1994 creó la Fundación Transcent, una institución dirigida por él y dedicada a «la transformación creativa de los conflictos a través de medios pacíficos». Actualmente reside en Alfaz del Pi (Alicante).

Partiendo de este modelo, cobra pleno sentido hablar de violencia de género en la medida en que se pueden relacionar determinadas formas de violencia directa, con unas relaciones estructurales concretas (que podríamos entender como violencia estructural por razón de género, o como estructuras patriarcales o simplemente patriarcado), y una base cultural (que puede ser calificada como violencia cultural de género o, simplemente, machismo).

Sería la relación entre estas tres formas de violencia la que daría sentido a lo que llamamos violencia de género: una forma de violencia que se fundamenta en unas relaciones de dominación por razón de género y en unas concretas definiciones culturales de lo que son las relaciones, definiciones e identidades de género; es decir, también es una dominación en el plano simbólico-cultural.

Para comprender el fenómeno de la violencia de género, resulta imprescindible comenzar por el análisis de los factores que la legitiman culturalmente. Desde siempre, creencias y valores acerca de las mujeres y de los hombres han caracterizado una sociedad patriarcal que define a los varones como superiores por naturaleza, y les confiere el derecho y la responsabilidad de dirigir la conducta de la mujer como esposa, como pareja o expareja, como hija, como hermana o como madre. Estas actitudes y valores, que echaron raíces a través de los siglos, se traducen en estructuras sociales particulares: por ejemplo, la división del trabajo, las políticas institucionales y la discriminación hacia la mujer. Los estereotipos de género, transmitidos y perpetuados por la familia, la socialización, la escuela, los medios de comunicación, etc., sientan las bases para el desequilibrio de poder que se plantea en la constitución de sociedades privadas, tales como las que están representadas por el noviazgo, el matrimonio o la convivencia. Investigaciones llevadas a cabo en los últimos años, demuestran que, a pesar de los esfuerzos realizados por numerosas organizaciones, tendientes a difundir y promover ideas progresistas acerca de la igualdad entre los géneros, cierto núcleo de premisas, constitutivas de un sistema de creencias más amplio, sigue siendo sostenido por amplios sectores de la población. Entre ellas, las más persistentes, son: que las mujeres son inferiores a los hombres, que el hombre es el jefe del hogar, que el hombre tiene derechos de propiedad sobre la mujer y la descendencia, que la privacidad del hogar debe ser defendida de las regulaciones externas.

Un sistema de creencias y valores sostenido en tales premisas, tiene como consecuencia inmediata la noción de que un hombre tiene el derecho y la obligación de imponer medidas disciplinarias para controlar el comportamiento de quienes están a su cargo. Aun cuando se modifiquen las leyes, los comportamientos tienden a seguir siendo regulados por esta normativa cultural que legitima el uso de la fuerza como “método correctivo” y como instrumento de poder dentro de las relaciones privadas. Distintas autorías han señalado el valor de los mitos culturales acerca de la violencia hacia la mujer, como elementos perpetuadores del problema. Precisamente una de las características definitorias del mito es su resistencia al cambio; la fuerza del mito reside en que es invulnerable a las pruebas racionales que lo desmienten. En el caso de la violencia de género, los mitos cumplen tres funciones principales:

- a. Culpabilizan a la mujer (mitos acerca de la provocación, el masoquismo, etc.).
- b. Naturalizan la violencia ("el matrimonio es así", "los celos son el condimento del amor").
- c. Impiden a la víctima salir de la situación (mitos acerca de la familia, el amor, la abnegación, la maternidad, etc.).

Tanto los mitos como los estereotipos culturales, necesitan de un vehículo para encarnarse en pensamientos, actitudes o conductas. Dicho vehículo está representado por las instituciones sociales que, dentro de la comunidad, son verdaderas transmisoras de los mensajes culturales antes apuntados. Los estudios de género llevados a cabo en las últimas décadas muestran a las claras la vigencia de los estereotipos culturales que atribuyen más valor a lo masculino que a lo femenino, ubicando psicológica, jurídica, social y culturalmente a varones y mujeres en distintos niveles jerárquicos tanto dentro de la organización familiar como fuera de ella.

Como dice Jorge CORSI, cuando hablamos de Violencia de Género nos referimos a todas las formas mediante las cuales se intenta perpetuar el sistema de jerarquías impuesto por la cultura patriarcal. Se trata de una violencia estructural que se dirige hacia las mujeres con el objeto de mantener o incrementar su subordinación al género masculino hegemónico. Esta violencia se expresa a través de conductas y actitudes basadas en un sistema de creencias

sexista y heterocéntrico, que tienden a acentuar las diferencias apoyadas en los estereotipos de género, conservando las estructuras de dominio que se derivan de ellos. La violencia de género adopta formas muy variadas, tanto en el ámbito de lo privado como de lo público. Ejemplos de ella son, entre otras, todas las formas de discriminación hacia la mujer en distintos niveles (político, institucional, laboral), el acoso sexual, la violación, el tráfico de mujeres para la prostitución, la utilización del cuerpo femenino como objeto de consumo (cosificación), la segregación basada en ideas religiosas y, por supuesto, todas las formas de maltrato físico, psicológico, social, sexual que sufren las mujeres en cualquier contexto, y que ocasionan una escala de daños que pueden culminar en la muerte. La violencia de género, en suma, es violencia estructural que se dirige hacia las mujeres con el objeto de mantener o incrementar su subordinación al género masculino.

Se usan múltiples nombres para referirse a lo mismo: malos tratos a mujeres, violencia doméstica o familiar, de pareja, violencia machista o patriarcal, incluso terrorismo doméstico o misógino. Unos son demasiado restrictivos (los que usan el calificativo doméstico, de pareja o familiar), otros demasiado generales y difusos (los calificados como patriarcal, misógino o como terrorismo). Quizás el término más adecuado y que engloba a todos los demás sea el de violencia de género, porque incluye tanto a quien la ejerce como a quien la sufre. Pero no debemos perder de vista que se trata de violencia social, dado que⁴⁷:

1. Es una violencia que no puede existir al margen de las colectividades en las que se produce.
2. Los y las actantes involucradas no tienen un perfil homogéneo sino que se muestran llenos de matices y como productos de contextos socio-históricos y culturales concretos.
3. La interpretación que se puede hacer no es tampoco constante sino contingente y deriva de los recursos explicativos o interpretativos que están socialmente disponibles. Tales recursos obedecen a los intereses de poder y dominación que atraviesan toda sociedad.

⁴⁷ DOMÈNECH Miquel y Lupicinio ÍÑÍGUEZ, 2002: 9.

La violencia de género, entendida como problema social, es una construcción reciente. Y han hecho falta una serie de factores socio-históricos y culturales para que una agresión de ese tipo sea etiquetada como un caso de violencia de género. Entre esos factores cabe destacar:

- El papel cada vez más importante de la mujer en todas las esferas de lo social;
- las reivindicaciones del movimiento feminista en pro de la igualdad;
- la concienciación de buena parte de la sociedad, las clases políticas, los gobiernos y del Estado de una serie de comportamientos, actos y actitudes como violencia de género.

Las agresiones a las mujeres han existido desde siempre, desde la instauración de la sociedad humana, del matrimonio y la familia como instituciones patriarcales, en donde los hombres adultos ejercían todo el control, toda la autoridad y todo el poder sobre los y las demás: mujeres, niños y niñas, como hermanas, esposas y/o madres, o como descendencia consanguínea suya. Es decir, como bienes o propiedad del hombre como hermano, esposo o padre, convertido así en patriarca dueño de la vida y la voluntad de quienes formaban parte de su familia. En ese sentido, la no consideración de esas personas como tales, con derechos y autonomía, les obligaba a estar bajo el control absoluto del hombre como dueño, y la violencia sobre ellas era la demostración de su poder y dominación.

No será hasta que cambie el estatus de mujeres y menores de edad, que dejarán de ser consideradas dependientes del hombre (padre-hermano-esposo). Algo que sólo se ha conseguido en los últimos 30 años en algunos países occidentales, en que a ambos colectivos se les han reconocido derechos desde el Estado que les protegen y les reafirman en la igualdad, frente a una historia milenaria de dominación, sojuzgamiento y violencia por parte de los hombres.

Para el estudio de la violencia de género, dado que no se trata de un fenómeno individual sino social, hay que tener en cuenta aquellos aspectos del pensamiento colectivo que le sirven de sustrato, como son, entre otros, las relaciones de poder, los modelos sociales de género y sus implicaciones en lo

cotidiano, y la forma cómo dichos aspectos se interiorizan y se transforman en vivencias, sentimientos y comportamientos⁴⁸.

Si tal y como se afirma desde la teoría feminista, la violencia contra las mujeres tiene sus raíces en la estructura social⁴⁹, es totalmente comprensible tanto la falta de respuesta adecuada para combatir este tipo de delito, como la condescendencia con los agresores. El maltrato de la mujer está basado, en última instancia, en la creencia en la desigualdad de derechos y deberes entre los sexos y en la pervivencia de una concepción de los roles de género que perjudican a la mujer al hombre en las relaciones de pareja⁵⁰.

“La violencia contra las mujeres es un fenómeno muy complejo, profundamente arraigado en las relaciones de poder basadas en el género, la sexualidad, la propia identidad y las instituciones sociales. Cualquier estrategia para eliminar la violencia de género debe, por tanto, confrontar las creencias culturales y las estructuras sociales que la perpetúan” (Lori HEISE, 1997)⁵¹.

Esa es precisamente la clave de la cuestión: en la familia, o en la relación de pareja tradicional, se refleja el sistema de poder jerárquico, estructurado y patriarcal que impera en la sociedad y en ella están presentes las creencias y actitudes misóginas que sustentan ese poder. Es decir, las creencias, mucho más arraigadas de lo que nos gustaría reconocer, sobre la inferioridad de las mujeres y la superioridad masculina y, consecuentemente, la supuesta legitimidad que lleva a muchos hombres a tratar de someter a las mujeres, estarían en el origen de este problema. En resumen, se maltrata en función de la ideología⁵².

“Los hombres que ejercen violencia física (...) en la relación conyugal suelen representar la caricatura de los valores centrales acerca de lo que 'debe' ser un varón, de los mitos culturales de la masculinidad. Aun cuando no lo digan abiertamente, están sosteniendo formas de relación que tienden al control y a la dominación de quien consideran inferior.

⁴⁸ MORENO, Montserrat; Genoveva SASTRE y José HERNÁNDEZ, 2003: 237.

⁴⁹ Véase para una revisión, Esperança BOSCH a y Victòria A. FERRER, 2002.

⁵⁰ MORENO, SASTRE y HERÁNDEZ, 2003: 237.

⁵¹ En Victòria A. FERRER y Esperança BOSCH, 2003: 208.

⁵² En *Ibids*.

Esta concepción sexista que encontramos en la mayoría de los hombres golpeadores es muy difícil de modificar, dado que muchas veces está recubierta por una capa de racionalizaciones que muestran todo lo contrario (...) Pero debajo de esa capa superficial de racionalización siempre encontramos un sistema de creencias apoyado en el sexismo. Si queremos hablar de multiplicidad de causas, en la base de la pirámide causal está esa concepción sexista” (Jorge CORSI, 1995)⁵³ .

Hay un acuerdo casi unánime en aceptar que la violencia de género sigue siendo un delito oculto. En este sentido, las denuncias presentadas se corresponderían, aproximadamente, con un 5%-30% de los casos existentes. Las razones por las que las mujeres son reacias a denunciar son variadas y entre ellas están⁵⁴:

- el miedo al maltratador y a tener que continuar y/o reanudar la convivencia con él;
- la dependencia económica y/o afectiva de la víctima hacia el agresor;
- tener hijos pequeños o menores de edad;
- la no aceptación del fracaso de la relación de pareja;
- la falta de conciencia de estar siendo víctima de maltrato;
- el sentimiento de culpa;
- el desánimo o la falta de confianza en los resultados que se pueden obtener al recurrir a la justicia;
- la falta de recursos económicos, vivienda, etc.;
- la tolerancia social y/o la falta de respuesta del entorno de la víctima a este tipo de violencia;
- la vergüenza.

⁵³ En *Ibids*, p. 209.

⁵⁴ *Ibids.*, 205-206.

Además de todo ello, las estadísticas que se realizan no facilitan el análisis de la magnitud del problema, ni en el ámbito internacional ni en el caso del Estado español. A pesar de todo, podemos afirmar que el maltrato de mujeres es universal, que ningún país del mundo está libre de él. Se trata de un problema social que, con mayor o menor magnitud, ocurre en todo el mundo, independientemente de la situación económica, social o religiosa. Está presente en países ‘desarrollados’ (como Finlandia, Canadá, Japón o Estados Unidos), en países en ‘vías de desarrollo’ (como puedan ser los países latinoamericanos) o en países de los llamados ‘subdesarrollados’ (como puedan ser los diversos países de África); en países de mayoría religiosa cristiana, musulmana o judía; en países del Norte o del Sur... Los datos disponibles indican que, en general y para el conjunto de países, entre un 10% y un 60% de las mujeres han sufrido alguna vez actos de violencia en su relación de pareja, y que un 25% de mujeres han vivido o viven una situación de violencia⁵⁵. Ninguno escapa a este tipo de violencia que es el maltrato a las mujeres.

Se trata, en definitiva, de un problema social que no tiene límites ni fronteras, y tanto la agredida como el maltratador pertenecen o pueden pertenecer a cualquier país, origen, clase o estrato social, nivel educativo o grupo de ocupación.

Lo que si hay son diferencias en cuanto al conocimiento social de esos hechos. Así, los casos ocurridos en los estratos sociales más desfavorecidos suelen ser más conocidos, tanto porque suelen estar más presentes en los medios de comunicación como por su mayor presencia en las estadísticas oficiales al hacer uso de los recursos públicos⁵⁶.

Lorie HEISE establece una clasificación de todas las formas de violencia de acuerdo a las diferentes etapas vitales de la mujer, como puede verse en el cuadro de la página siguiente.

⁵⁵ *Ibids.*

⁵⁶ *Ibids.*, pág. 207.

3. El maltrato o malos tratos. Maltratadas y maltratadores⁵⁷

En un intento de clarificación, la Comisión Europea (1999) sugirió emplear el término específico de maltrato de mujeres para referirse a: “la violencia ejercida contra las mujeres por su pareja (o ex-pareja)”. Con ello queda fuera toda la violencia sobre las mujeres ejercida por aquellos que no son o hayan sido su pareja.

Este tipo de violencia entendida como maltrato de mujeres puede manifestarse de tres maneras diferentes, aunque habitualmente se presentan juntas: 1.- el maltrato físico, 2.- psicológico, y 3.- el maltrato sexual.

1. Los malos tratos físicos comprenden cualquier acto no accidental que provoque o pueda provocar daño en el cuerpo de las mujeres. Se incluirían aquí acciones [./.] tales como patear, morder, golpear con puños u objetos, dar palizas, emplear un arma, abofetear, empujar, arrojar objetos, estrangular, escupir, etc. y también la privación de curas médicas, tanto durante una enfermedad como para las lesiones físicas resultantes de los malos tratos.

2. Los malos tratos psíquicos o emocionales son aquellos actos intencionados que producen desvalorización o sufrimiento en las mujeres. Diane Follingstad y cols/as (1990) diferenciaron seis tipos principales:

a) Ridiculización, humillación, amenazas verbales e insultos, que producen baja autoestima, inseguridad, sentimientos de incapacidad, impotencia y la creencia de que no podrán desarrollar ninguna actuación válida.

b) Aislamiento social y económico para evitar así que puedan tener otros criterios, comparar su situación con la de otras personas, o pedir y recibir ayuda.

c) Celos, posesividad. Frecuentemente el agresor realiza una gran cantidad de demandas triviales cuyo objetivo es polarizar

⁵⁷ Este apartado se basa en el trabajo de Victoria A. Ferrer y Esperança Bosch Fiol, 2003.

la atención de la mujer sobre su persona y, gracias a ello, impedir que pueda dedicarse a otras actividades.

d) Amenazas verbales de maltrato, daño o tortura, dirigidas tanto hacia la cónyuge como hacia los/las hijos/as, otros familiares o amigos/as.

e) Amenazas repetidas de divorcio, abandono o de tener una aventura con otra.

f) Destrucción o daño de las propiedades personales a las que se les tiene afecto.

3. Se entiende que hay malos tratos sexuales siempre que se impone a las mujeres un contacto y/o una cierta práctica sexual contra su voluntad (tocamientos, abusos, agresiones, inducción a la prostitución, prostitución forzada...).

Estas formas de violencia suelen darse combinadas y formar parte de una escalada de violencia. De hecho, se ha propuesto que el maltrato de mujeres es “un patrón de control por coacción, caracterizado por el uso de conductas físicas, sexuales y abusivas” (DAVIES, 1998), poniendo pues énfasis en la idea de control y poder ejercidos por el varón sobre la mujer.

Las técnicas que los maltratadores emplean para controlar y ejercer ese poder sobre las mujeres son muchas y variadas e incluyen, entre otras: Alternar los episodios de encanto y afecto con otros de violencia; ejercer control a través del miedo usando la agresión física o sexual, la intimidación y las amenazas; aislarla de otras personas; ejercer abusos emocionales, psicológicos y verbales; ejercer control económico, o del tiempo; usar a los/las niños/as, chantajeando con ellos a la mujer; agredir, o amenazar con hacerlo, a los/as niños/as, animales de compañía o propiedades materiales de ella. Se trataría pues de técnicas muy similares a las empleadas por los torturadores y a 10 que algunos “manuales” de entrenamiento militar o espionaje califican como “lavado de cerebro” (FERREIRA, 1995).

Violencia de género a lo largo de la vida de una mujer

<i>Etapa</i>	<i>Tipo de violencia</i>
Prenatal	Aborto para seleccionar el feto en función del sexo; malos tratos durante el embarazo; embarazo forzado (violación durante la guerra)
Primera infancia	Infanticidio femenino; malos tratos emocionales y físicos; menos acceso a los alimentos y la atención médica.
Infancia	Mutilación genital; incesto y abuso sexual; menor grado de acceso a los alimentos, la atención médica y la educación; prostitución infantil.
Adolescencia	Violencia en el noviazgo y el cortejo; relaciones sexuales bajo coacción económica; abuso sexual en el lugar de trabajo; violación; acoso sexual; prostitución forzada.
Etapa de procreación	Malos tratos infligidos a las mujeres por sus compañeros íntimos; violación en el matrimonio; malos tratos y asesinatos relacionados con la dote; homicidio perpetrado por el compañero; malos tratos psicológicos; abuso sexual en el lugar de trabajo; acoso sexual; violación; malos tratos infligidos a mujeres discapacitadas.
Ancianidad	Malos tratos infligidos a viudas; malos tratos a los ancianos (que afectan mayormente a las mujeres)

Fuente: L. Heise, (1994). *Violence Against Women: The Hidden Health Burden*. World Bank Discussion Paper. Washington, D.C.: Banco Mundial

(Fuente: Lori Heise. En Eva ESPINAR RUIZ, 2003: 51)

Los intentos de caracterizar a los maltratadores y víctimas han puesto de relieve una variabilidad tan amplia que demuestra su dependencia de la manera de estudiarlos y de la muestra con la que se trabaja. Entre los maltratadores hay hombres que tienen trastornos emocionales y hombres que no, hombres que tienen trastornos de personalidad y hombres que no, hombres que abusan del alcohol o las drogas y hombres que no..., igual que ocurre entre la población general. Esta diversidad lleva a pensar que, aunque pueda resultar reiterativo, el único elemento realmente común y demostrado en todos los maltratadores es que tienen o han tenido una relación sentimental con sus víctimas. Por lo demás, entre ellos hay, como entre la población general, hombres que presentan algún trastorno o psicopatología, pero la gran mayoría está constituida por hombres que pueden encuadrarse sin lugar a dudas dentro de los límites de la normalidad, hombres que no padecen enfermedades mentales ni trastornos de personalidad, y en los que, por tanto, debemos buscar otro tipo de razones o causas para explicar su comportamiento.

Así pues, dado que ni ciertos sentimientos (como la ira o similares) ni ciertas situaciones sociales injustas (como la marginación, la exclusión social...)

conducen necesaria e irreversiblemente a la violencia en general, ni particularmente a la violencia selectiva hacia la propia familia, podríamos concluir que estos factores pueden ser considerados como excusas o justificaciones, pero no como sus verdaderas causas. Sí podemos, en cambio, detectar la presencia de ciertos factores facilitadores (que no causales) del maltrato como son, sobre todo, el consumo abusivo de alcohol o el haber sufrido y/o sido testigo de violencia en la familia de origen, aunque no todos los hombres que abusan del alcohol o las drogas o que han sido víctimas de abusos en la infancia maltratan a sus cónyuges. Además, los hombres maltratadores que abusan del alcohol o las drogas pueden pegar, abusar y maltratar sobrios o ebrios. Por lo que se refiere a las maltratadas, podemos resumir la cuestión diciendo que el maltrato puede ocurrirle a cualquier mujer. Tratar de buscar o establecer una tipología de las mujeres que pueden ser maltratadas no tiene sentido y puede ser entendido como la búsqueda de una justificación para el maltrato.

Ya los trabajos de Mary KOSS en los años 80 del siglo pasado mostraron que sólo se puede afirmar que un 10% de mujeres maltratadas presentan un cierto perfil de riesgo (con una probabilidad 2 veces mayor de padecer maltrato) marcado por los antecedentes de abuso en la infancia y sus consecuencias. Otros factores como los ingresos, el nivel educativo, ser o no ser ama de casa, la pasividad, la hostilidad, la autoestima, la ingesta de alcohol, el estatus, el tipo de trabajo, el estilo de vida, la personalidad, etc., no aparecen consistentemente relacionados con el hecho de ser víctima de maltrato. En definitiva, cabe concluir que el marcador de riesgo individual más potente para ser víctima de malos tratos es ser mujer.

Conviene explicitar algo que ya ha quedado implícito a lo largo de esta exposición: en los casos de maltrato lo habitual es que las mujeres sean las víctimas, ya que éste surge fundamentalmente como fruto de una relación asimétrica de base y en el marco de la familia patriarcal. De hecho, las estimaciones disponibles (realizadas en base a encuestas, denuncias, etc.) sugieren que esto es así entre el 80% y el 95% de los casos.

Si entendemos el maltrato como un intento de ejercer control y poder sobre la otra persona, que incluye una escalada de 10s episodios de violencia, y que tiene consecuencias sobre la vida y la salud de las personas, podemos ver con mayor claridad si cabe que es un delito ejercido mayoritariamente por algunos

hombres sobre algunas mujeres, que es una consecuencia del patriarcado. La versión contraria podemos considerarla como claramente excepcional.

A modo de resumen podríamos señalar que los factores que aparecen relacionados con la decisión de abandonar o no una relación de maltrato son los siguientes:

a) Las características del abuso: a mayor duración y severidad del maltrato, menos probabilidades de abandonar la relación pues aparecen el temor, la dependencia, la culpabilidad, la baja autoestima, etc. que hacen más difícil el abandono.

b) Los recursos materiales y sociales disponibles: la dependencia económica, la falta de recursos, la falta de apoyo ambiental, la vergüenza social, etc. favorecen la continuidad de la relación y dificultan el abandono.

c) Los antecedentes de maltrato (de la mujer): la exposición a malos tratos en la familia de origen podría hacer que las niñas aprendan a vivir con la violencia y a considerarla algo normal. Sin embargo, el porcentaje de mujeres víctimas de malos tratos que la sufrieron en la familia de origen estaría por debajo del 20%.

d) Las actitudes de la mujer: la presencia de actitudes y creencias tradicionales sobre el rol de género femenino hacen a las mujeres más vulnerables a la situación de maltrato.

e) La capacidad para asumir el fin de la relación: al abandonar una relación abusiva la mujer reasume el control sobre su vida y recupera parte de su autoestima, pero al hacerlo también está asumiendo el fracaso de haberse equivocado al elegir pareja y eso puede ser un duro golpe para su autoconfianza.

f) El miedo: cuando las mujeres deciden terminar la relación a menudo entran en la parte más peligrosa de su vida, el momento en que sus abusadores pueden negarse a perder el control de la situación e iniciar un acoso, una persecución, una serie de conductas intimidatorias y, en algunas ocasiones, también intentos claros de homicidio. En el caso de España algunas estimaciones señalan que entre el 80% y el 90% de las mujeres víctimas mortales de malos

tratos lo son a manos de una pareja de la que están separadas y/o en trámites de separación.

Leonore WALKER describió ya en 1984 el carácter cíclico del maltrato de mujeres (teoría del ciclo de la violencia), tomando como base la teoría de la indefensión aprendida y la hipótesis de la tensión-reducción. Así, según esta propuesta, el maltrato se desarrollaría siguiendo estas tres fases:

1. Fase de acumulación o de construcción de la tensión. La tensión suele surgir en torno a conflictos cotidianos. Generalmente en esta fase el agresor emplea estrategias de abuso verbal y psicológico y a veces causa lesiones leves; acostumbra a negar la ocurrencia del episodio y quita importancia a las protestas de la mujer. Por su parte, la mujer cree tener un cierto control sobre la frecuencia y severidad del abuso y trata de evitar que aumente empleando diversas estrategias (trata de tranquilizar al agresor, evita hacer aquello que le pueda molestar, se muestra pasiva, se culpa a si misma y lo exculpa para evitar que se enfade y se vuelva más peligroso). La mujer comienza a experimentar confusión y angustia y puede intentar alejarse de su maltratador. Al notar el alejamiento, él trata de aumentar el control y de provocarla para que tenga una reacción.

2. Fase de agresión o descarga de la tensión. La intensidad de los episodios abusivos aumenta y pueden aparecer abusos tanto físicos como psíquicos y/o sexuales en cualquiera de sus manifestaciones. Esta descarga de agresividad alivia la tensión del maltratador. La mujer se concentra en sobrevivir al abuso, y puede emplear diferentes estrategias para lograr que cese (trata de tranquilizar al agresor siendo amable y servicial, accede a tener relaciones sexuales, amenaza con abandonarle si no cesa en los malos tratos, etc.). Generalmente es en este momento cuando las mujeres denuncian la violencia que están padeciendo.

3. Fase de arrepentimiento, de conciliación o de “luna de miel”. El maltratador muestra su arrepentimiento y asegura que el episodio de abuso no se repetirá nunca más. La mujer trata de creer los propósitos de enmienda, y hace todo lo posible para que la relación funcione. El comportamiento del agresor constituye un refuerzo positivo para las mujeres, ya que les permite ver la parte positiva de la relación de

pareja, y fomenta la esperanza y el deseo de que el agresor cambie. En caso de que ella le abandone (o amenace con hacerlo), él puede llegar a prometer o hacer casi cualquier cosa para conseguir que regrese. Si la relación sigue adelante, lo hace en medio de una gran tensión que originaría un regreso a la fase primera.

Una vez que ha surgido el primer episodio de maltrato y se ha atravesado el primer ciclo de violencia, aumenta la probabilidad de nuevos episodios. Esos nuevos episodios vendrán desencadenados por detonantes cada vez más insignificantes, y acompañados por episodios de abuso cada vez más virulentos. De este modo, (con el paso del tiempo, el ciclo se va cerrando. El maltrato es más frecuente y severo. La víctima tiene menos recursos psicológicos para salir de la situación y está más indefensa. Cuanto más tiempo permanezcan las mujeres en una relación abusiva, más aumenta la probabilidad de que las consecuencias psicológicas se cronifiquen (baja autoestima, dificultad para tomar decisiones, depresión, etc.) y, en consecuencia, el pronóstico para su recuperación es más desfavorable. Para que pueda hablarse de la existencia de “síndrome de mujer maltratada” una mujer debe haber atravesado al menos dos veces este ciclo de violencia.

Blanca VÁZQUEZ (1999)⁵⁸ realiza una propuesta sugerente sobre la cuestión de los malos tratos a mujeres. Concretamente, propone que, en vez de contemplar el maltrato de mujeres como una variable discreta que ocurre o no, podría entenderse como un “continuum” que ocurre en mayor o menor medida en todas las familias. Obviamente, esto no significa que todas las familias sean abusivas, sino que en ellas se refleja de algún modo el sistema de poder jerárquico, estructurado y patriarcal. Esta autora sigue argumentando que hasta hace algunas décadas esa estructura jerárquica era aceptada sin discusiones. Sin embargo, actualmente se produce una situación paradójica pues teóricamente la relación de pareja se establece entre dos personas iguales en derechos y deberes (igualitarismo teórico) pero en la práctica la estructura implícita (el poder patriarcal) no ha desaparecido ni ha sido sustituida por nuevas formas de relación entre hombres y mujeres. En esta indefinición, la problemática de pareja podría desembocar fácilmente en el abuso psicológico del hombre a la mujer, llegando al abuso físico en ciertos casos. Si aceptamos

⁵⁸ Vázquez, B., 1999, Evaluación psicológica de la mujer maltratada, *Clinica y Salud*, 10 (3), págs. 377- 391.

esa perspectiva, el paso siguiente sería determinar cuáles son los mecanismos que impiden o permiten que el abuso siga avanzando en ese “continuum” y llegue a convertirse en formas extremas de violencia. El núcleo duro de ese mecanismo que frena/libera el maltrato son las actitudes y creencias misóginas, que, por otra parte, se correlacionan directamente con mayores niveles de masculinidad y feminidad tradicionales. Estas actitudes misóginas están relacionadas con la presencia de creencias sesgadas y estereotipadas sobre los roles de género, sobre la inferioridad “natural” de las mujeres, y sobre la legitimidad de usar la violencia contra ellas como forma aceptable de resolver los conflictos interpersonales y constituyen el elemento clave para diferenciar a hombres maltratadores de los que no lo son⁵⁹.

4. Violencia doméstica, violencia familiar, violencia de género. Delimitación de conceptos.

La violencia de género, como problema social, además de confundirse sólo con la violencia contra la mujer, también se confunde a menudo sólo con violencia familiar, o sólo con violencia doméstica, o con la violencia de pareja, o sólo con el maltrato a mujeres... Es conveniente aclarar los conceptos para saber de qué estamos hablando.

Consideramos que todas las violencias contra las mujeres, sean en el ámbito que sean, o tengan el nombre que sea o el tipo que sean, son VIOLENCIA DE GÉNERO, forman parte o son caracterizaciones y expresiones de esta violencia generalizada basada en el género que afecta a las mujeres sólo por el hecho de serlo.

Por ello, es necesario aclarar los términos, conceptos y tipos a los que remite la violencia de género.

El término violencia doméstica se utiliza frecuentemente para referirse a la violencia ejercida por algunos hombres sobre las mujeres en el marco de las relaciones de pareja. Sin embargo, este concepto tiene un sentido más amplio y puede incluso inducir a errores conceptuales⁶⁰.

⁵⁹ BOSCH y FERRER, 2003: 217.

⁶⁰ FERRER y BOSCH, 2003: 203.

La Comisión Europea encargada de la igualdad de oportunidades define la violencia doméstica o violencia en la familia como:

“toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o el chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo”⁶¹.

En esta definición se incluyen formas de violencia muy distintas en sus manifestaciones y características, y también la violencia ejercida por los diferentes miembros de la familia unos sobre otros. Por otra parte, el uso de términos como doméstico o familiar induce a pensar en actos privados y personales, en algo que ocurre en la intimidad del hogar, cuando en realidad se trata de un grave problema social, de un delito que puede cometerse tanto dentro como fuera de la casa⁶².

La confusión y equiparación entre violencia familiar y violencia doméstica está bastante generalizada, no permitiendo distinguir entre la violencia que ejercen los parientes sobre las mujeres y los parientes entre sí, independientemente de si son hombres o mujeres, de la violencia que ejercen aquellos o se ejerce entre los que viven bajo el mismo techo. En ambos casos, cuando se usan en sentido restringido referido a violencia contra la mujer, se supone que la ejercen familiares consanguíneos o políticos de la mujer, y más restrictivamente: su esposo o pareja sentimental, pero no su padre, su hermano, su hijo, su tío o su primo. Otras confusiones más:

- Por violencia familiar se entiende sólo la violencia que se da entre familiares corresidentiales (dado que la familia se entiende como familia residencial, sea nuclear, extensa, matricéntrica, monoparental, ‘*monomarental*’ o fraterna), cuando debería referirse a toda la violencia

⁶¹ Comisión Europea, 1999, 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativas a la igualdad entre hombres y mujeres. Disponible en:

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

⁶² FERRER y BOSCH, 2003: 203.

ejercida en el ámbito de la familia en sentido amplio (maltrato a mujeres, a hijos, de hijos a padres, entre hermanos, entre parientes...),

- La violencia doméstica parece que sólo remita a la violencia entre cónyuges, y no a toda la violencia que se da dentro de la casa como espacio de cotidianidad doméstica (es decir, entre todas las personas que viven bajo un mismo techo), entre personas que residen juntas, sin que por ello sean parientes. Pero quedaría fuera un tipo de violencia que no se puede desdeñar.

“Cuando hablamos de Violencia Doméstica nos referimos a una de las formas de la Violencia de Género: la que se desarrolla en el espacio doméstico (concepto que no alude exclusivamente al espacio físico de la casa o el hogar). Entendemos por espacio doméstico al delimitado por las interacciones en contextos privados. De ese modo, puede caracterizar una relación de noviazgo, una relación de pareja, con o sin convivencia, o los vínculos con ex parejas. En tanto sub-forma de la Violencia de Género, sus objetivos son los mismos: ejercer control y dominio sobre la mujer para conservar o aumentar el poder del varón en la relación. Las manifestaciones en conductas y actitudes son muy variadas, incluyendo el maltrato físico, el abuso sexual, el abuso económico, el abuso ambiental, el maltrato verbal y psicológico, el chantaje emocional, etc. Las consecuencias son siempre un daño en la salud física, psicológica y social de la mujer, un menoscabo de sus derechos humanos y un riesgo para su vida” (Jorge CORSI, 1995).

“Cuando hablamos de Violencia Familiar o Violencia Intrafamiliar nos referimos a todas las formas de abuso de poder que se desarrollan en el contexto de las relaciones familiares y que ocasionan diversos niveles de daño a las víctimas de esos abusos. En este caso, los grupos vulnerables identificados por la investigación en este campo, son las mujeres, l@s niñ@s y las personas mayores. Así como la violencia doméstica es una forma de violencia basada en el género, la violencia familiar tiene dos vertientes: una de ellas basada en el género y la otra basada en la generación. En definitiva, la violencia se dirige siempre hacia la población más vulnerable, definida culturalmente como la “más débil” (en realidad, a quienes se les ha negado la participación democrática en el poder). Por lo tanto, cuando estudiamos los problemas incluidos dentro

de la Violencia Familiar, además de la violencia hacia la mujer, consideramos al maltrato infantil y al maltrato hacia personas ancianas” (Jorge CORSI, 1995).

De ahí que el término de violencia de género sea más amplio y más concreto al tiempo, pues permite referirse a todo tipo de violencia que pueda darse por cuestiones de género o por relaciones de género. Es pertinente, entonces, usar este término, y no otros, para referirnos a unas formas de violencia que encuentran gran parte de sus explicaciones en las relaciones de género (violencia estructural) y en las ideologías de género (violencia cultural) predominantes actualmente en cualquier sociedad.

5. Teorías socioculturales sobre la violencia de género⁶³

Estas teorías, al contrario de las teorías centradas en los factores individuales, se centran en las condiciones sociales y culturales que sustentan la violencia. Frente a una interpretación que entiende esta violencia como algo excepcional (un problema de individuos concretos), se considera esta violencia como algo común y como un problema social.

“La violencia no es una anomalía; por el contrario, es nada menos que la afirmación de un orden social particular que tolera la subordinación de las mujeres y el uso de la violencia en su contra” (Marta TORRES FALCÓN, 2001, *La violencia en casa*, Barcelona, Paidós, pág. 244).

Desde estas perspectivas, la violencia de género viene a ser un fenómeno funcional al sistema patriarcal y útil en el mantenimiento del orden establecido. Estos son los planteamientos defendidos por el feminismo.

Esta violencia se relaciona con un orden social basado en la desigualdad de género, en la subordinación y dominación de las mujeres, como lo reconoce el propio Ministerio del Interior ya en 1991:

“la violencia que sufren las mujeres dentro de la familia es sólo uno de los extremos dramáticos a que da lugar la situación de desigualdad estructural en que se encuentra la mujer en nuestra sociedad” (*Violencia contra la mujer*, pág.31).

⁶³ Para este apartado nos hemos basado en Eva ESPINAR RUIZ, 2003: 104-110.

También se relaciona esta violencia con las raíces culturales de la violencia: la permisividad social hacia la violencia en general, y en el contexto familiar en particular; las ideologías y estereotipos de género; definiciones de roles e identidades de género; definiciones culturales de familia, relaciones de pareja, etc. Es decir, se explican unas formas de violencia a partir del estudio de su contexto sociocultural, siguiendo el planteamiento de GALTUNG: violencia directa, estructural y cultural.

Para la interpretación sociocultural de la violencia de género resulta de especial relevancia el estudio de las masculinidades. Estos estudios empiezan a realizarse sistemáticamente en los años 80. Las definiciones de masculinidad varían según las culturas y en el tiempo, pero tienen una serie de rasgos comunes. Uno de ellos es la vinculación frecuente entre masculinidad, virilidad, machismo y violencia. Desde estas teorías se han planteado las medidas para el tratamiento de los maltratadores, que deberían incidir en el sistema de creencias, valores y estereotipos de género del maltratador. Son medidas que parten del supuesto de que, aunque el proceso de enculturación es mucho más intenso en la infancia, continúa a lo largo de toda la vida.

Sobre la cuestión de la masculinidad, algunos estudios destacan el contexto de transición cultural en el que estamos hoy día: cambio de identidades, de roles y en las relaciones de género. Es en base a esta situación cambiante que se está considerando la posibilidad de que haya, no tanto un incremento del número de casos de violencia de género, sino un aumento en términos de gravedad.

“Las situaciones de transición cultural constituyen, por definición, circunstancias propicias para el incremento de tensiones y, por tanto, de malos tratos” (Julio IGLESIAS DE USSEL, 1998, *La familia y el cambio político en España*, Madrid, Tecnos, pág. 222).

Al producirse un cuestionamiento de identidades y relaciones de género tradicionales, percibido como una amenaza, la reacción consiguiente puede ser violenta.

El papel que juegan los medios de comunicación también sería importante a tener en cuenta en relación a las raíces culturales de la violencia, como difusores de información, pero también como difusores y potenciadores de estereotipos, valores, creencias, expectativas..., no sólo en relación al género

sino también con respecto a la violencia, y en concreto a la violencia de género⁶⁴.

Otras teorías macrosociales no feministas, analizan también las raíces estructurales y culturales de la violencia, aunque no estrictamente en términos de género. La *Family Violence Perspective* se centra en el estudio de la violencia en el seno de relaciones conyugales y, en general, en el estudio de la violencia intrafamiliar, considerando que la violencia entre los miembros de una pareja no difiere en gran medida de otras formas de violencia que tienen lugar en el contexto familiar. Es decir, la familia tiende a ser conflictiva. Una de las implicaciones de esta teoría es que las mujeres también pueden ser violentas, llegándose a afirmar que las mujeres son tan violentas, si no más, que los hombres. Incluso se ha llegado a acuñar el término combate mutuo para referirse al amplio porcentaje de casos de violencia en los que toman parte tanto hombres como mujeres. Estos planteamientos han sido duramente criticados desde el feminismo.

Algunas teorías reivindican la necesidad de integrar posicionamientos feministas como otros factores, además del género, en la explicación de la violencia. Así, la perspectiva ecológica [adoptada por la Organización Mundial de la Salud] plantea la necesidad de considerar toda una serie de factores sociales y psicológicos que, por sí solos y combinados, ejercen influencia, directa e indirecta, sobre el comportamiento del agresor, ya sea para desistir o para persistir en su agresión.

Hay que tener en cuenta, pues, una serie de factores que forman parte del macro-sistema (la organización social/sexual; los sistemas de creencias; las ideologías de género; los modelos culturales; los estilos de vida, etc.). Tales factores macro-sociales:

“encuentran su correspondencia en los modelos familiares y de pareja que pertenecen al nivel del microsistema. El conjunto de todas esas determinaciones afecta a las personas concretas (...) Para completar el modelo, se toma en cuenta que los agentes y pacientes de la violencia tienen unas características psicobiológicas determinadas; las cuales –

⁶⁴ Véase si no la ingente cantidad de películas y series de televisión en que una mujer resulta agredida, secuestrada, torturada, violada, asesinada... una mujer segura de sí misma, con un trabajo profesional reconocido, con éxito en la vida, independiente, que vive sola, o que se ha separado, divorciado, etc., etc.

cuando interactúan con los demás enunciados-, pueden generar violencia” (Esperanza y Manuel MARTIN SERRANO, 1999: 37 y 39).

6. Bibliografía

- Addi, Lahouari, 2001, “Violence symbolique et statut du politique dans l’oeuvre de Pierre Bourdieu”, Revue Française de Science Politique, 51 (6), décembre, págs. 949-963.
- Bosch Fiol, Esperança y Victòria A. Ferrer Pérez, 2002, La voz de las invisibles. Las víctimas de un amor que mata. Madrid-Valencia, Cátedra-Universitat de València– Feminismos.
- 2003, “Maltrato de mujeres y misoginia: estudio empírico sobre un posible factor explicativo”, Anuario de Psicología, 34 (2), págs. 215-233. Disponible en URL: <http://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61737/88522>
- 2006, El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres. Madrid, Anthropos.
- Boulding, Elise, 1981, “Las mujeres y la violencia social”, en Jean-Marie Domenach et al., La violencia y sus causas, La Editorial de la Unesco, págs. 265-279. Disponible en URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0004/000430/043086so.pdf>
- Corsi, Jorge, (1995), “La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo”, en Fundación Mujeres, Formación de Profesionales. Documentación de apoyo. Disponible en URL: http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/laviolenciahacialasmujerescomoproblemasocial.pdf
- Domènech, Miquel y Lupicinio Iñiguez, 2002, “La construcción social de la violencia”, Athenea digital, nº 2, otoño, págs. 1-11. Disponible en URL: <http://blues.uab.es/athenea/num2/domenech.pdf>
- Espinar Ruiz, Eva, 2003, Violencia de género y procesos de empobrecimiento. Estudio de la violencia contra las mujeres por parte de su pareja o expareja sentimental. Tesis de Doctorado. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Alicante.

- Ferrer Pérez, Victòria A. y Esperança Bosch Fiol, 2003, “Algunas consideraciones generales sobre el maltrato de mujeres en la actualidad”, Anuario de Psicología, 34 (2), págs. 203-213. Disponible en URL: <http://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61736/88521>
- 2006, “El papel del movimiento feminista en la consideración social de la violencia de contra las mujeres: el caso de España”, en Labrys, études féministes/estudios feministas, juin/décembre. Disponible en URL: <http://www.unb.br/ih/his/gefem/labrys10/espanha/vitoria.htm>
- Galtung, Johan, 1981, “Contribución específica de la irenología al estudio de la violencia”, en Jean-Marie Domenach, Henri Lahorit, Alrin Joxc, Johan Galtung et al., La violencia y sus causas, París, Editorial de La Unesco, págs. 91-106. Disponible en URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0004/000430/043086so.pdf>
- [1989] 2003: La violencia cultural. Biskaia, Gernika Gogoratzuz. Accedido el 21/05/2018. En URL: <https://www.gernikagogoratzuz.org/web/uploads/documentos/202892edd66aafe5c03dacf1298fd7f8938fae76.pdf>
- González-Duro, Enrique, 1999, “Mujeres maltratadas”, Goze, vol. III, nº 7, octubre, págs. 21-27. URL: <http://www.ome-aen.org/norte/7g/n07021027.pdf>
- Izquierdo, M^a Jesús, 1998, “Los órdenes de la violencia: especie, sexo y género”, en Vicent Fisas (ed.), El sexo de la violencia. Género y cultura de la violencia. Barcelona, Icaria, págs. 61-91.
- Maqueda Abreu, María Luisa, 2006, “La violencia de género: Entre el concepto jurídico y la realidad social”, Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (en línea), núm. 08-02, p. 02:1-02:13. Disponible en URL: <http://criminnet.ugr.es/recpc/08/recpc08-02.pdf>
- Martín Serrano, Esperanza y Manuel, 1999, Las violencias cotidianas cuando las víctimas son las mujeres, Madrid, Instituto de la Mujer
- Moreno Marimón, Montserrat; Genoveva SASTRE y José HERNÁNDEZ, 2003, “Sumisión aprendida: un estudio sobre la violencia de género”, Anuario de Psicología, 34 (2), págs. 235- 251. Disponible en URL: <http://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61738/88523>

- Ruiz Carbonell, Ricardo, 2002, La violencia familiar y los derechos humanos. México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Saltzman, Janet, 1989: Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. Madrid-Valencia, Cátedra-Institut de la Dona.
- Torre Falcón, Marta, 2001, “A la entrada del laberinto. Reflexiones en torno a la violencia masculina”, Tramas, nº 17, diciembre, UAM-México, págs. 35-49. Disponible en URL: [http://148.206.107.10/biblioteca_digital/estadistica.php?id_host=6&tipo=ARTICULO&id=1186&archivo=6-111-1186lxq.pdf&titulo=A la entrada del laberinto: Reflexiones en torno a la violencia masculina](http://148.206.107.10/biblioteca_digital/estadistica.php?id_host=6&tipo=ARTICULO&id=1186&archivo=6-111-1186lxq.pdf&titulo=A%20la%20entrada%20del%20laberinto%3A%20Reflexiones%20en%20torno%20a%20la%20violencia%20masculina)
- Tortosa, José M^a. (coord.), 2001, Pobreza y perspectiva de género. Barcelona, Icària.

