



Iniciativa comunitaria
EQUAL



***IGUALDAD, DESARROLLO Y RECURSOS: IGUALDADER,
POR UN DESARROLLO LOCAL IGUALITARIO***

UJ15
ANIVERSARIUJI
1991-2006

FUNDACIÓN
isonomía
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



***IV Jornadas de Interlocución Municipal
VI Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social***

Red Institucional de la Fundación *Isonomía*:



Aín, Albocàsser, Alcora, Alcudia de Veo, Alfondeguilla, Algimia de Almonacid, Almenara, Alqueríes del Niño Perdido, Altura, Ares del Maestre, Argelita, Ayódar, Azuébar, Benafigos, Benicàssim, Canet lo Roig, Castellfort, Castellón, Catí, Cervera del Maestre, Chóvar, Cinctorres, Cortes de Arenoso, Coves de Vinromà, Culla, Eslida, Espadilla, Fanzara, Forcall, Fuentes de Ayódar, Herbés, La Jana, Lucena del Cid, Moncofa, Montanejos, Morella, Nules, Onda, Peñíscola, Pobla Tornesa, Puebla de Arenoso, Ribesalbes, Rossell, La Salsadella, Sant Rafael del Rio, Sant Joan de Moró, Sant Mateu, Santa Magdalena de Pulpis, Sarratella, Suera, Tales, Tírig, Todolella, Toga, Torralba del Pinar, Torreblanca, Torrechiva, Torre d'En Besora, Traiguera, Vall de Almoacid Vallat, Vall d'Uixó, Vilafamés, Vilafranca del Cid, Villamalur, Vinaròs, Viver, Xert.

Fundación Isonomía

Universitat Jaume I. ESTCE. Edificio TD, planta baja. Campus de Riu Sec.

Avenida de Vicent Sos Baynat s/n. 12071 Castellón (SPAIN).

Teléfono: 964 72 91 34 • Fax 964 72 91 35

E-mail: isonomia@isonomia.uji.es • <http://isonomia.uji.es>

Edita: Fundación *Isonomía*. Universitat Jaume I

Diseño: Daniel Castellano

Maquetación: Ramón Giménez

Impresión: Castellón Digital, S.L.

Depósito Legal: 164

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN

II.- IV JORNADAS DE INTERLOCUCIÓN MUNICIPAL

- CONFERENCIA: “NORMATIVA Y NUEVAS ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS LOCALES”
- CONFERENCIA: “COMO PONER EN PRÁCTICA PLANES DE IGUALDAD”
- CONFERENCIA-TALLER: “APLICAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LOCALES: RECETARIO BÁSICO”
- CONCLUSIONES

III.- VI JORNADAS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO SOCIAL

- III FÓRUM ASOCIATIVO
- CONFERENCIA “LA IGUALDAD EN LA REPRESENTACIÓN CIUDADANA”
- TALLER “PROPUESTAS DESDE EL ÁMBITO ASOCIATIVO PARA UNA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA E IGUALITARIA”
- CONCLUSIONES

I.- INTRODUCCIÓN

El proyecto Equal Igualdader está inserto en el Eje 4 –Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres–, dentro del área temática dirigida a reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo. Este proyecto, de la Iniciativa Comunitaria Equal, se desarrolla en ocho zonas¹ del Estado Español formando la Red Pluriregional Igualdader, constituida por entidades de diversa naturaleza: universidades públicas, entidades privadas, asociaciones y consorcios. Su fin último es reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres potenciando un Desarrollo Local Igualitario, entendido como la incorporación de medidas y estrategias a las políticas de igualdad de oportunidades y *mainstreaming* de género en las políticas locales y sectoriales, el fomento del desarrollo local desde una perspectiva integral e igualitaria, reduciendo el desequilibrio demográfico de las zonas rurales y potenciando el empleo femenino, la desegregación laboral de las mujeres así como la aplicación de medidas integrales que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

La Agrupación de Desarrollo Geográfico (ADG) Pluriregional Igualdader se constituye como una red de redes. En este sentido, el organigrama del proyecto es el que se detalla a continuación:

- **Núcleo Duro:** su función es garantizar la consecución de los objetivos del proyecto a través del Comité de Pilotaje que está integrado por las organizaciones socias responsables del proyecto (Fundación *Isonomía* en Castellón, Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina en Jaén; Centro para el Desarrollo del Valle del Ese-Entrecabos en Asturias; Universitat Rovira i Virgili de Tarragona; Agencia de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad en Extremadura; Avalia Grupo de Coordinación S.L. en Galicia; Asociación Cepyp-uno en Madrid y el Consorcio de Desarrollo de Zona Media en Navarra) y la Entidad Pública representante, que es la Universitat Jaume I de Castellón.

- **Enlaces de Coordinación:** constituidos por las organizaciones socias responsables del proyecto, que coordinan las actuaciones territoriales entre sí y entre el resto de territorios.

- **Enlaces Orgánicos:** que posibilitan la puesta en marcha de un modelo de Desarrollo Local Igualitario y están integrados por las instituciones, organizaciones y entidades que forman la Red Igualdader en cada territorio.

¹ Andalucía, Asturias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid y Navarra.

- **Enlaces Periféricos:** formados por personal técnico, profesional, social, político y miembros del tejido asociativo, educativo y social de cada territorio que potencian el Desarrollo Local Igualitario diseñando medidas integrales.

Igualdader está dirigido a personal político municipal, representantes de organismos de interlocución social (sindicatos y empresariado), personal técnico, trabajadores/as sociales, agentes de desarrollo local, secretarías/os municipales, agentes de igualdad, agentes de mediación social, asociaciones, ONG, fundaciones, grupos sociales que sufren discriminación, especialmente por razones de sexo, etc.

En definitiva, con las herramientas propuestas en el proyecto (los **Directorios de Igualdad** y los **Laboratorios de Experiencias Novedosas y Positivas**²) se pretende potenciar un Desarrollo Local Igualitario para reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres.

En este contexto, se organizaron en el 2005 las IV Jornadas de Interlocución Municipal y las VI Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social, ambas jornadas encaminadas a fomentar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

² Ambas herramientas recogen y documentan los recursos existentes en las diferentes zonas, agrupando las experiencias y buenas prácticas ya evaluadas que facilitarán la implementación y evaluación de ideas novedosas para la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

II.- IV JORNADAS DE INTERLOCUCIÓN MUNICIPAL. CLAVES PARA IMPUSAR UN DESARROLLO LOCAL IGUALITARIO. LA IGUALDAD ANTE LA LEY: NORMAS Y ESTRATEGIAS.

El día 8 de junio de 2005 se celebraron en la Universitat Jaume I de Castellón las IV Jornadas de Interlocución Municipal bajo el título: *Claves para impulsar un desarrollo local igualitario. La igualdad ante la ley: normas y estrategias.*

El **objetivo general** de las jornadas fue ahondar en las estrategias necesarias para fomentar políticas locales de igualdad.

Las personas destinatarias eran aquellas responsables de la toma de decisiones de los municipios que conforman la red institucional de la Fundación *Isonomía* y que soportan el proyecto Equal Igualdader, alcaldes/as y concejales/as, así como las representantes de CCOO y la Asociación para el Desarrollo Empresarial (ADE), entidades que junto a los municipios anteriormente mencionados, constituyen también el Enlace Orgánico³ del proyecto Igualdader en Castellón.

³ Aín, Alcudia de Veo, Algimia de Almonacid, Argelita, Ayódar, Azuébar, Chóvar, Esilda, Espadilla, Fanzara, Fuentes de Ayódar, Ribesalbes, Sueras, Tales, Toga, Torralba del Pinar, Torrechiva, La Vall D'Uixó, Vallat, Villamalur, CCOO, ADE.

Metodología: se establecieron tres conferencias marco, abiertas al debate, en las que se abordaron nuevas estrategias para impulsar un Desarrollo Local Igualitario.

DESARROLLO DE LA JORNADA

PRIMERA CONFERENCIA:

NORMATIVA Y NUEVAS ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS LOCALES.

A cargo de:

ASUNCIÓN VENTURA FRANCH. *Profesora de Derecho Constitucional de la Universitat Jaume I de Castellón.*

Presenta: **GEMMA ESCRIG GIL.** *Coordinadora del Área de Servicios Generales de la Fundación Isonomía.*

Una de las conclusiones que surgieron del foro de debate generado en las III Jornadas de Interlocución Municipal, en torno al planteamiento de las políticas igualitarias en las entidades municipales, fue la necesidad de incardinar en un mayor grado a los Ayuntamientos en las competencias autonómicas. Los municipios forman parte del Estado y no gozan de la cercanía que se requiere en relación con su comunidad autónoma, siendo sin embargo, las instituciones más próximas a la ciudadanía. El candente debate sobre la modificación



del Estatuto de Autonomía de la Generalitat Valenciana, amparado en un proyecto de ley presentado a las Cortes Valencianas, se engloba en esa línea.

Al respecto y en este momento, hay dos cuestiones primordiales que requieren nuestra atención. Por un lado, la posición que mantienen las mujeres en relación a la participación política y, por otra, la consideración actual de los Derechos Sociales, la conquista del Estado social, que permiten que se incremente la calidad de vida de la ciudadanía y que se relacionan con la libertad y la participación, tanto política como económica y social.

En cuanto al primer punto de análisis propuesto, si nos remontamos a las pasadas elecciones municipales de 2003 observamos que resultaron elegidas un 27,35% de

concejales y un 12,48% de alcaldesas (siendo Valencia el municipio más poblado gobernado por una mujer). Ninguna Diputación, a excepción de Castilla León, tiene presidenta. Si centramos nuestra comparación en la provincia de Castellón, de las 12 alcaldesas elegidas en las elecciones municipales de 1999 (8,8% del total, el municipio más habitado era Les Coves de Vinromà con 1.860 habitantes) quedaron reducidas a 10 (7,4%) en los resultados electorales de 2003 (señalar que aunque se han reducido el número de alcaldías, los municipios a los que representan tienen un mayor número de habitantes, sirva de ejemplo Alcalá de Chivert con 6.164 habitantes o Alquerías del Niño Perdido con 3.628). Es importante el número de habitantes porque las competencias de los ayuntamientos están relacionadas directamente con el número de habitantes.

Si bien las mujeres se han incorporado a la vida política no están en igualdad de condiciones que los hombres pues, como se puede observar con los datos anteriores, son muy pocas las que ostentan cargo, y sobre todo escasean las que ostentan cargos con poder real. Ante la disparidad entre la participación política de hombres y mujeres, es importante eliminar los estereotipos que aún perpetúan la idea de que *la política es cosa de hombres*. La paridad en los órganos colegiados (gobierno, tribunales, parlamentos, cortes...) es un instrumento muy válido para visualizar a las mujeres en la política, así como otras medidas emprendidas por los organismos públicos

como la inclusión, en todos los concursos públicos de oposición, de la temática de la igualdad, fruto de las 53 medidas aprobadas por el Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 y que debería incluirse en todos los bloques formativos como materia troncal.

También son importantes los modelos de transferencia entre los ámbitos público y privado. Las mujeres poco a poco se van incorporando al espacio público, aportando otra visión del mismo, pero ahora falta la inclusión de los hombres al ámbito privado. Se necesitan intervenciones, por parte de los poderes públicos, que interrelacionen los dos ámbitos de manera bidireccional e igualitaria, apostando necesariamente por acciones positivas. Acciones que no están contempladas en la actual propuesta del Estatuto de Autonomía de la Generalitat Valenciana.

Dentro de esta nueva propuesta de Estatuto de Autonomía no se hace referencia ni se incluyen las acciones positivas necesarias para facilitar la participación de las mujeres. Por tanto es interesante plantearse si es importante el avance que plantea la nueva propuesta de Estatuto en relación a los Derechos Sociales y si es importante que se incluyan nuevas relaciones con los Ayuntamientos. Esto posibilitaría la transferencia de competencias a los Ayuntamientos, lo que podría fomentar un modelo de mayor proximidad con la ciudadanía, el asociacionismo o mancomunidades de municipios, dado que hay muchos municipios que, por su

tamaño, no tendrían capacidad estructural, económica... para ejecutar las competencias transferidas. Este sería el primer paso para aproximar la Administración a la ciudadanía, igualando los derechos.

Analizando la propuesta del Estatuto de Autonomía, sería interesante comentar, sobre todo para que se tuviera en cuenta la perspectiva de género:

El Capítulo Segundo, “Derechos sociales de los valencianos y valencianas”, está directamente relacionado con los principios de política social y económica de la Constitución, sin embargo, en el artículo 10, cuando propone entre los derechos sociales básicos la conciliación de la vida familiar y laboral, debería referirse también a la conciliación de la vida social.

En el mismo capítulo, el artículo 13, que se refiere a los “Derechos de las personas con discapacidad” (prestaciones públicas, integración social mediante acciones positivas, accesibilidad...) reconoce a distintos grupos con características similares que sitúa en una posición de desigualdad, pero no tiene en cuenta la perspectiva de género, no se habla de manera concreta sobre la situación particular de las mujeres con discapacidad.

Entre los muchos derechos que reconoce constan: combatir la pobreza, acceso a la vivienda, medioambiente, desarrollo sostenible... Estos reconocimientos que propone la reforma del Estatuto plantea de nuevo la ne-

cesidad de reconsiderar la posición de los Ayuntamientos en la Constitución, lo que se traduciría en un aumento de competencias. En el Título 8, “Administración Local”, deberían contemplarse propuestas de colaboración entre la Comunidad Autónoma y los municipios, cómo debería organizarse un Ayuntamiento para plantear la ejecución y desarrollo de sus competencias: órganos de cooperación entre Generalitat y Ayuntamiento, ampliación de competencias y fondos para su desarrollo, establecimiento de un fondo de cooperación intermunicipal para garantizar la redistribución económica y eliminar las diferencias entre los municipios.

En definitiva, la inclusión de la perspectiva de género en el proyecto de Estatuto de Autonomía ayudaría a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo en el ámbito municipal.

Asunción Ventura Franch (2005)

Posteriormente a la conferencia se entabló un debate en el que se realizaron las siguientes aportaciones:

- Necesidad de que los ayuntamientos, además de tener más competencias, dispongan de más recursos económicos.
- La escasa participación de las mujeres en el campo de la política se relaciona también con la poca atracción de lo que se les presenta, las mujeres deberían organizar ellas mismas partidos políticos.

- En relación con la paridad, deben ejercer la política tanto hombres como mujeres con capacidad para hacerlo.
- Es imprescindible que se lleven a cabo medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y es necesario extender los derechos de la ciudadanía sin excepciones, implicando también a los varones.
- Hay que mejorar la desinformación social y la lentitud de los procesos de implementación.
- Es lamentable que, en pleno siglo XXI, en la elaboración de proyectos no se tenga en cuenta la perspectiva de género. Es necesario apostar por las acciones positivas, encaminadas a lograr una participación igualitaria de ambos sexos en la política como una opción para mejorar la situación actual.
- Es indispensable que las leyes y normas se hagan desde el territorio y no desde las oficinas y los despachos. Hay que contar con todas las partes implicadas en la elaboración de cualquier tipo de proyecto. Para cumplir las leyes hace falta dotar de más presupuesto a los ayuntamientos, así como innovar nuevas estrategias que hagan escuchar las voces de las/os políticas/os. Valga de ejemplo la creación de la mancomunidad “La taula del Sénia” que abarca pueblos cercanos de tres comunidades autónomas (norte de Castellón, sur de Tarragona y este de Teruel).
- Las acciones positivas encaminadas a conseguir la paridad en los órganos institucionales se podrán eliminar cuando hombres y mujeres partamos de la misma posición.
- Es importante incluir formación en igualdad en todos los ámbitos de la educación.
- Es fundamental introducir a las mujeres en todos los ámbitos de poder.
- Necesidad de descentralizar las entidades municipales.

SEGUNDA CONFERENCIA:

COMO PONER EN PRÁCTICA PLANES DE IGUALDAD⁴

A cargo de:

ANA BARCELÓ CHICO. *Presidenta de la Comisión de Igualdad de la Federación Española de Municipios y Provincias.*

Presenta: **MARÍA JOSÉ ORTÍ PORCAR.** Coordinadora del Área Social de la Fundación *Isonomía* de la Universitat Jaume I y Enlace de Coordinación del proyecto Igualdader.

⁴ Algunos de los comentarios que contiene este artículo han sido sacados del trabajo que está redactando la Comisión Técnica, encargada de elaborar el material sobre Planes de Igualdad que le ha sido encargada por la FEMP.



La labor principal que desarrolla la Comisión de Igualdad de la Federación Estatal de Municipios y Provincias (FEMP) va encaminada a la elaboración de estudios y propuestas sobre políticas de igualdad en el ámbito local, en colaboración con otras instituciones del Estado.

La Comisión esta formada por 22 cargos electos de distintos puntos de la geografía española y todos los miembros que la forman son mujeres, con responsabilidades políticas en distintos ámbitos de la Administración Pública, desde la local a la estatal.

En el año 2004, la Comisión de Igualdad encargó a un grupo de personas expertas un estudio para concluir en el año 2005, dentro del Convenio Marco que tiene

suscrito la FEMP y el Instituto de la Mujer, que contendrá, entre otros, material para las responsables políticas del área de la Mujer en los municipios.

Este trabajo es muy ambicioso pues recoge, no sólo propuestas sobre gestión en el ámbito de las políticas municipales que se puedan implantar en las grandes ciudades, que gozan de una mayor autonomía funcional, técnica y presupuestaria, sino que pretende además facilitar la implantación de estas políticas en los pequeños municipios, que por lo general, cuentan con escasos recursos económicos y humanos, y en la mayoría de los casos adscritos a las Concejalías de Servicios Sociales, siendo el proyecto más ambicioso al pretender descender hasta el Mundo Rural, dónde los recursos son todavía mucho más escasos o no se disponen de ellos.

El trabajo recogerá además:

- a) El contexto legal y normativo de las políticas de igualdad en todos los ámbitos, internacional, europeo, estatal, incluyendo la última conferencia celebrada el pasado mes de marzo en New York (Pekin+10) sobre las estrategias de Transversalidad (*Mainstreaming*), que consiste en llevar las políticas específicas de igualdad de oportunidades a todas las políticas generales. Es decir, impregnar con la perspectiva de género, cada acción que se lleve a cabo y que se aplique la perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas la políticas.

- b) Aportaciones que finalmente se recojan en el *Libro Blanco* que esta elaborando el Gobierno.
- c) Posibles funciones y competencias de las concejalías de la Mujer teniendo en cuenta el tamaño de los municipios.
- d) Y por último, contendrá propuestas de metodología siguiendo la misma técnica que el apartado anterior.

Igualmente se está elaborando una GUÍA METODOLÓGICA sobre “Ideas para elaborar un plan de Igualdad en un Municipio”, que irá dirigida a Personal Técnico y Concejales/as responsables de estas áreas, y que desea convertirse en una herramienta útil para la acción local.

Antes de entrar a explicar que son los Planes de Igualdad, me gustaría contestar a la pregunta que con frecuencia nos hacemos: ¿Qué son las Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres?.

¿Qué son las políticas de igualdad?

1.- Las políticas de igualdad están en consonancia con el marco jurídico estatal:

- Constitución Española. (Todavía no estaba introducido el término género, sino igualdad de sexos).
- La Ley Orgánica 2/2-004 de Medidas Integrales contra la Violencia de Género. Desarrolla medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención

que afectan a varios ámbitos: educativo, sanitario, laboral y social.

- Ley 7/1.985 de 2 de Abril reguladora de las bases de régimen local, que recoge como competencia de las instituciones municipales la elaboración de medidas de igualdad para las mujeres.
- Complementarias a las puestas en práctica por instituciones de distinto ámbito territorial.

E internacional:

- La Unión Europea ha dictado diversas directivas sobre la igualdad en el campo laboral, sobre el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también elaboró un convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por España.

2.- Las políticas de igualdad son necesarias, porque tras numerosas investigaciones se ha llegado a la conclusión de que la posición subordinada de las mujeres en la política, la sociedad, la economía y la cultural no desaparece automáticamente con la aprobación de leyes que establezcan que toda la ciudadanía, con independencia de su sexo, tienen los mismos derechos y son iguales ante la ley.

3.- Las situaciones desiguallitarias perjudican no sólo a las mujeres, sino también a la sociedad en su conjunto, dado que se está evitando que la población femenina desarrolle todo su potencial como personas, se está evitando que se realicen aportaciones fundamentales para el bienestar de la sociedad; se trata de una comunidad que desperdicia talentos y capacidades de la mitad de la población, por lo que es una sociedad que se empobrece en su conjunto.

4.- Las políticas de igualdad son una gran inversión, porque previenen la aparición de otros problemas. Un programa que incentive la realización de actividades físicas y deportivas, culturales, de participación, etc. repercute positivamente y contribuye de manera decidida a corregir las desigualdades.

Así, las preguntas de partida son:

1- ¿Qué es un Plan Local de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

Un Plan concreta en un tiempo determinado una política local de igualdad. Esto quiere decir que se adquieren compromisos (por tanto se presupone que hay asociados medios para conseguirlos) para cambiar la realidad de desigualdad entre mujeres y hombres en ese municipio. Siguiendo el argumento, parece lógico pensar que para cambiar algo, antes es necesario conocerlo bien. Esto tiene, como veremos luego, consecuencias metodológicas importantes.

2- ¿Quién o quiénes son responsables de impulsar, elaborar, aprobar, llevar a cabo y evaluar ese Plan?

Impulsar el Plan: el Plan de Igualdad se hace porque previamente existe un compromiso, adquirido en un programa electoral, de mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esa obligación contraída con la ciudadanía lleva a concretar un plan de acción. Es decir, la responsabilidad política de un Plan de Igualdad recae sobre el equipo de gobierno que seguramente ha delegado esta área de trabajo en una concejalía, en un área, un departamento, etc., con autoridad para impulsarlo. En conclusión, el o la responsable político/a deberá tener claras las prioridades que ese ayuntamiento tiene hacia la igualdad e impulsará la elaboración y garantizará la aprobación del Plan con todas sus consecuencias.

Aprobar el Plan: la elaboración supone un contraste permanente con la o el responsable político/a pero, en cualquier caso, una vez diseñado, el Plan debe contar con su visto bueno porque el siguiente paso será debatirlo definitivamente con el resto de la Corporación y consensuar el documento definitivo para que sea aprobado por el Pleno Municipal.

Otra cosa son los aspectos técnicos: la elaboración, el desarrollo y la evaluación.

Elaborar el Plan: el o la responsable político/a encarga al personal técnico (aunque 'el personal técnico'

sea una sola persona) la elaboración de un Plan. En algunos casos, se cuenta con equipos externos que apoyan ese proceso. En otros, se asume directamente. El equipo resultante (propio, externo o mixto –la mejor elección-) tiene la misión de concretar en un documento el trabajo que se realizará en los siguientes años: El Plan de Igualdad.

Sin duda, la experiencia y la formación del equipo son requisitos para que el Plan que se formule sea el adecuado. Puede partir de muchas personas, y éstas pueden ser concejales/as o no, tampoco es necesario que deba existir una concejalía de la Mujer, puede también venir la iniciativa a petición de asociaciones de mujeres o de la ciudadanía, que soliciten al ayuntamiento que se comprometa más seriamente con el objetivo de la reducción de las desigualdades que se observan entre las mujeres y los hombres.

Normalmente en un municipio pequeño la iniciativa vendrá de una sola persona o de un grupo muy reducido de personas. Si bien la iniciativa puede ser global, una vez se apruebe el plan, todo el equipo de gobierno debe comprometerse con las medidas de igualdad.

Desarrollar el Plan: la aprobación por Pleno es el trámite que legitima totalmente el desarrollo del Plan que estará a cargo, de nuevo, de personal técnico que en esta ocasión conviene que sea propio del ayuntamiento, aunque cuente con colaboraciones puntuales a lo largo del Plan (por ejemplo, para realizar talleres, hacer la

evaluación, ejecutar una actividad específica, etc.).

Hacer seguimiento y evaluar el Plan: lo mismo que en el desarrollo y seguimiento, el seguimiento y la evaluación del Plan ha de tener responsables técnicas propias del consistorio. El seguimiento y la evaluación pueden permitir la reformulación de las actuaciones en función de nuevas contingencias. *En mi caso, la concejala de Mujer ya propuso al Pleno realizar el Plan. Lo han aprobado. Yo soy la agente de igualdad que lo va a coordinar y, si es necesario, contaré con ayuda de un equipo externo para algunos aspectos, pero, ¿por dónde empiezo?,*

- Primero por admitir que esto requiere de algún tiempo. Que no se hace de la noche a la mañana y que cada paso es importante porque marca los siguientes,: o sea, lo mejor es planificar la planificación.
- Pero yo estoy en cuarenta cosas, no creáis que esto es lo único que hago. Tendré que compatibilizar la coordinación de la elaboración del Plan con otras tareas.
- Como casi siempre. Tranquila, trataremos de aprovechar las sinergias de tu propio trabajo para recabar información, contrastar, mejorar la participación de la ciudadanía... Pero, necesitarás tiempo extra... considéralo y díselo a tu concejala. Coordinar supone reuniones, reflexionar, escribir... Eso no se hace por las noches... Pero, ¿y si empezamos y resolvemos

los problemas cuándo surjan?.

- Vale. No puede ser tan complicado.
- Verás que el proceso de elaboración del plan es una ocasión inmejorable para sensibilizar al resto de áreas del consistorio en la necesidad de llevar a cabo la transversalidad en materia de igualdad de género.

TRES PASOS BÁSICOS Y UNO IMPORTANTE

Hay tres momentos en la elaboración del Plan que tienen entidad propia y son los siguientes:

1. INVESTIGAR Y DIAGNOSTICAR
2. PRIORIZAR Y PLANIFICAR
3. PREVER LA EVALUACIÓN

Añadimos además, un cuarto: LA APROBACIÓN DEL PLAN. Porque, si bien no es esencial para poner en marcha un Plan de Igualdad, si es estratégicamente importante.

PASO 1: INVESTIGAR Y DIAGNOSTICAR PARA ANALIZAR LA REALIDAD

En términos generales...

El Plan es una herramienta de trabajo que pretende conseguir cambios hacia la igualdad en una realidad de desigualdades. Parece obvio que hay que responder a dos

preguntas previas: qué realidad y qué desigualdades.

Ello nos lleva a la necesidad de investigar para, en un primer momento, averiguar sobre la situación de la igualdad en esa localidad concreta y, en un segundo momento, a diagnosticar, para permitirnos:

- Identificar necesidades, problemas, centros de interés y oportunidades de mejora.
- Definir la lista de las prioridades y de los objetivos.
- Examinar posibles estrategias de actuación.
- Analizar las contingencias de cada estrategia.

Pondré un ejemplo, partiendo de presupuesto cero y sin recursos humanos. Condiciones para realizar un diagnóstico de la realidad de la igualdad en una localidad:

“Para empezar, es preciso tener en cuenta que son imprescindibles algunas condiciones de partida como las siguientes:

- Recordar de forma permanente que el diagnóstico que se está realizando tiene sentido en cuanto que sirve para la acción. Es decir, se trata de reconocer lo que hay con el objetivo de mejorarlo con una intervención, no únicamente para que quede reflejado en un espejo (o en un documento) y darse la vuelta. El equipo y la institución que lo pone en marcha tiene que saber y aceptar que la metodología que va a utilizar genera

expectativas entre las personas que participan en el proceso y que, al comenzar el diagnóstico, contraen la responsabilidad de pasar a la acción en el futuro.

- La realidad no es estática y, en consecuencia, un diagnóstico es tan sólo un punto de partida en un momento determinado. El Plan resultante tiene que tener en cuenta los cambios de la realidad. Por tanto, en él se ha de prever cómo el propio diagnóstico será actualizado (con qué técnicas, quién lo hará, cómo se sistematizará la nueva información) de forma permanente. Un diagnóstico no debería ser nunca algo que se pone en una estantería y se olvida. Hay que anticipar cómo mantenerlo vivo y con quién contar para actualizar de forma permanente la primera 'foto' de la realidad.
- Se ha de constituir un equipo técnico que se responsabilice del proceso de diagnóstico.

-Hacer un diagnóstico es un pretexto excelente para 'consolidar equipo' o crearlo si no existe.

- Ya, pero si ya os he dicho que estoy sola.

- Sí, pero este equipo puede estar formado por técnicas y técnicos de otras áreas, por personas de asociaciones, apoyado por expertas y expertos externos... También puede ocurrir que, a lo largo del diagnóstico, sea importante que determinada entrevista con una persona de relevancia económica o social la realice alguien con mayor peso institucional que las personas del equipo.

Por ejemplo, si se decide entrevistar a la Consejera de Industria de la Comunidad Autónoma y se ve la conveniencia de que la cita la gestione la responsable política, aunque le acompañe luego a la entrevista una persona del equipo técnico. ¿Significa esto que todas las tareas recaen sobre ese equipo? No.”

PASO 2: PRIORIZAR Y PLANIFICAR: PASOS PARA ELABORAR UN PLAN

I.- Establecer los objetivos

Estos objetivos serán las metas que se quieran alcanzar por medio de las políticas de igualdad, y han de ser de carácter global y poco concretos. Veamos algunos ejemplos de planes de igualdad:

- a) Incentivar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- b) Promocionar la actividad asociativa de las mujeres.
- c) Fomentar la participación de las mujeres en el ámbito político municipal.
- d) Combatir la violencia perpetrada contra las mujeres.
- e) Impulsar la realización de actividades culturales por parte de las mujeres.
- f) Estimular el reparto de las tareas domésticas y de cuidados en el ámbito familiar, incluidas las atenciones de personas dependientes, etcétera.

Para establecer objetivos podemos obtener como fuentes:

- a) El propio conocimiento de la realidad del municipio.
- b) Conocimiento y realidades de otros municipios.
- c) Ideas proporcionadas por asociaciones de mujeres o por la población en general.

II.- Redacción de medidas concretas

Una vez tengamos los objetivos, deduciremos de cada objetivo las medidas concretas que van a componer el plan, y que se van a llevar a cabo una vez aprobado el mismo:

Siguiendo con el ejemplo, del objetivo general de “promoción de la actividad asociativa de las mujeres”, se deducirán medidas específicas: “cesión de un local, realización de un curso, conferencias, viajes “mujer date un respiro”, “tertulias”, que con un coste 0 permitirá la creación de nuevos espacios para que las mujeres puedan ir abriendo nuevos canales de comunicación para intercambiar opiniones, preocupaciones, problemas, aspiraciones, etc.

Del objetivo de “incentivación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo” se deducirá: “un curso sobre estrategias de búsqueda de empleo etc.”

Las medidas concretas que se aprueben deben de reunir cuatro requisitos:

- 1) Debe de concretarse quién las va a llevar a cabo (concejalía y persona responsable).
- 2) Ha de especificarse cómo va a ser financiada.
- 3) Marco temporal de su cumplimiento.
- 4) Las medidas tienen que elaborarse de tal forma que permitan ser evaluables.

Un Plan de igualdad, si refleja el compromiso de todo el equipo de gobierno, deberá ser aprobado por el Pleno Municipal, estableciéndose los debates en pro del Plan y los argumentos a favor del mismo.

A la hora de poner en práctica el plan de igualdad, conviene adoptar cierta flexibilidad, puesto que un plan no es un instrumento rígido, sino una herramienta que puede modificarse en función de las circunstancias. También a la hora de ponerse en práctica debe de ser conocido en profundidad por el equipo técnico, pues debe éste tener los conocimientos y habilidades suficientes para poder ejecutarlo.

PASO 3: PREVER EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación consiste en un ejercicio de aprendizaje para el futuro, porque nos permite aumentar nuestro conocimiento acerca de cuáles son las actuaciones más efectivas y el mejor modo de llevarlas a cabo en un municipio.

En términos generales...

Es necesario distinguir entre **memoria, seguimiento y evaluación**.

- La **memoria** es la recopilación ordenada y detallada de los datos sobre la actividad realizada. No sirve para tomar decisiones. Es un 'retrato' de lo ocurrido: qué actividades se han realizado, cuáles son las relaciones entre ellas y los objetivos específicos que se pretendían y, entre estos y el objetivo general que se haya planteado, cuáles han sido los recursos utilizados y su coste, así como durante cuánto tiempo se ha realizado. No precisa de indicadores, pero sí de un sistema de recogida de información.
- El **seguimiento** valora las memorias puntuales a lo largo del Plan. Es una función diferente a la de la evaluación aunque ambos tienen la utilidad de permitir tomar decisiones. El propósito del seguimiento es reconducir las actividades para que se acerquen lo más posible al objetivo que pretendían. El seguimiento utiliza los indicadores que se han definido en la planificación.
- La **evaluación**, a diferencia del seguimiento, permite tomar decisiones que pueden llegar a reorientar el proyecto futuro, vista la dirección equivocada que puede llevar. Es decir, tras una evaluación se puede llegar a reconsiderar los propios objetivos, mientras que el seguimiento sólo observa la adecuación entre los resultados que se obtienen y los objetivos que se pretendían.

- *Claro, según esto, el equipo técnico del Plan debe hacer memorias que sirvan para valorar si estamos consiguiendo lo que se pretendía, ¿no es así?*

- Las memorias serán una fuente para el seguimiento y la evaluación, pero no la única fuente. Igual que hicimos en el diagnóstico, si queremos evaluar bien, deberemos contar con todos los agentes que participaron: los grupos destinatarios y beneficiarios del Plan, los y las responsables técnicos/as y políticos/as, las asociaciones implicadas, etc.

- Entonces, hacer el seguimiento y la evaluación requiere de mucho trabajo.

- Es una tarea laboriosa, sí, pero que debemos incluir en el plan de trabajo porque es el único modo de no repetir errores, de modificar actuaciones cuando aún se está a tiempo. Nunca podemos olvidar que estamos trabajando con dinero público del que tendremos que rendir cuentas, y con personas, ninguna de las cuales se merece que nos equivoquemos si podemos evitarlo.

Aún teniendo en cuenta lo anterior, el seguimiento maneja los mismos **criterios** que la evaluación: pertinencia, eficacia, idoneidad y viabilidad.

- ¿Cuándo se realiza una evaluación?

La evaluación se puede realizar en **distintos momentos**:

a) Concluida la planificación, ésta puede ser objeto de una **evaluación previa**. Su objetivo es revisar

la coherencia entre todos los elementos del Plan diseñado y la idoneidad de éste con los problemas que quería resolver.

Una evaluación nos puede indicar que el Plan está muy bien pero que apunta en una dirección poco adecuada para resolver las necesidades y problemas que se identificaron en el diagnóstico; o también, que el objetivo general del Plan está muy bien pero que no se va a alcanzar nunca si se mantienen esos objetivos específicos con las actividades que se han propuesto, o que con esos indicadores no se averiguará si el Plan está consiguiendo los resultados que pretendía, etc.

- b) Cada año o en un plazo oportuno, se pueden realizar **evaluaciones intermedias** que permitan comparar los resultados obtenidos hasta el momento con los objetivos específicos que se pretenden. Una evaluación intermedia permite adecuar el Plan a contingencias imprevistas e incluso, cambiar los objetivos en función de nuevas prioridades.
- c) Al finalizar el Plan es el momento de hacer una **evaluación final** que precisará la información detallada sobre qué ha ocurrido en su desarrollo: qué actividades se han realizado, cuáles son las relaciones entre ellas y los objetivos específicos que se pretendían y, entre estos y el objetivo general del Plan. Las evaluaciones intermedias y la final utilizan los indicadores previstos.

d) Pasado un plazo prudente, dos años por ejemplo, puede llevarse a cabo una **evaluación de impacto** del Plan, es decir, averiguar por una parte, qué logros se mantienen más allá de la influencia del Plan (por ejemplo, se ha continuado incrementando la contratación de mujeres en el polígono industrial) y por otra, qué efectos imprevistos ha tenido la actuación del Plan en el contexto donde se ha desarrollado (por ejemplo, a partir del desarrollo del Plan ha mejorado la organización social de las mujeres). La evaluación de impacto suele tener un problema básico: no se puede adjudicar un cambio social a una sola causa. Una evaluación de impacto no puede expresar que se ha producido una relación de causa-efecto. Por ejemplo, los efectos a medio plazo de un Plan pueden incidir en la sensibilidad social contra la violencia hacia las mujeres pero no se puede atribuir de forma exclusiva los logros que se produzcan en ese sentido porque hay muchos más elementos que influyen: los medios de comunicación, la educación, la acción de otras organizaciones, etc.

- *¿El equipo del Plan tiene que hacer todo ese trabajo?*

- De momento, el equipo tiene que asegurar que tanto el seguimiento como la evaluación se planifican. Para llevarlos a cabo puede contar con el apoyo de la Comisión de Seguimiento que citábamos antes, o con el de personal externo. A las evaluaciones que se realizan

con personal propio y externo se denominan “mixtas”. Son interesantes porque dan el punto de vista de personas que no han estado implicadas en el desarrollo del Plan y eso es siempre positivo.

- Y, ¿ si encargamos todo a un equipo externo?

- A veces se hace, pero no parece lo más conveniente si se quiere asegurar el aprendizaje a partir de la experiencia. ¿No te parece? Si el equipo del Plan interviene en la evaluación verá de primera mano qué aspectos puede mejorar y por qué.

- O sea, vale la pena dedicarle tiempo.

UN PASO FINAL: LA APROBACIÓN DEL PLAN

Ahora ya disponemos de un documento básico: un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Nos debe servir tanto para programar actuaciones en plazos determinados como para difundir públicamente los propósitos de la concejalía en torno a la igualdad.

Pero aún es preciso un paso final.

No es obligatorio, pero es conveniente que el Plan sea aprobado por el Pleno municipal. Ello asegurará la ‘complicidad’ en el Plan de todas las áreas municipales y facilitará la transversalidad de género en sus actuaciones.

Es probable que este paso suponga la negociación

política en el seno del ayuntamiento. Es normal. Cada partido político tendrá su propia visión de cuáles han de ser las prioridades que hay que abordar y cómo hacerlo. Esta negociación no se suele hacer al final de la planificación sino durante la misma. No sería muy práctico llegar hasta el final para tener que rehacer muchos aspectos. El o la responsable político/a del Plan deberá tomar esta tarea como propia desde el comienzo.

Para llevarla a cabo aportamos tres recomendaciones básicas:

1. CONTAR CON LA MOTIVACIÓN Y LAS RESISTENCIAS QUE PUEDE ENCONTRAR ENTRE SUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE CORPORACIÓN.

No todas las personas lo tendrán tan claro como en esta guía parece. La Igualdad de Oportunidades es un objetivo que no siempre se comparte. En ocasiones, cuando se habla de este tema, se atribuye a ideas ‘de mujeres’ que no se consideran imprescindibles ni esenciales para la marcha de un consistorio. No se percibe que la ciudadanía está compuesta por mujeres y hombres que viven, sienten y usan la ciudad de formas distintas y que tienen también diferentes expectativas y necesidades. Cuando se planifica la actuación municipal sin enfoque de género se pueden cometer injusticias o perpetuar relaciones de desigualdad. La política urbanística o de transporte es un ejemplo a mano. Si no se considera que las mujeres acceden y usan los espacios urbanos, éstos

pueden ser menos accesibles, cómodos y ‘amables’ de lo que debieran. Son mujeres quienes, mayoritariamente, emplean el transporte público y, en muchas ocasiones, para funciones no productivas como acompañar a algún miembro de la familia al médico/a o ir a la compra, y sin embargo éste puede planificarse teniendo en cuenta sólo que se utiliza para ir a trabajar. Puestos a buscar, encontraríamos muchos más ejemplos, pero de momento, éstos son significativos. La ciudad precisa del enfoque de género para atender a la ciudadanía.

2. MANTENER UNA ACTITUD DE INFORMACIÓN Y DEBATE PERMANENTE.

Contra la despreocupación o la ignorancia vale la información y el contraste. En resumen, no bajar la guardia. Aportar informaciones concretas a debates concretos. Si las resistencias mayores están en el área de empleo, demostrar a partir de datos si existen desigualdades en ese ámbito y cómo pueden combatirse. Reflexionar conjuntamente sobre los efectos de no considerar la desigualdad como factor predominante en todas las políticas, aportar nuevas informaciones. Realmente la tarea pendiente es casi siempre educativa.

3. DEFENDER QUE LA POLÍTICA HACIA LA IGUALDAD FAVORECERÁ TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.

Los cambios se producirán de todos modos. *La igualdad es una cuestión de Justicia social avalada en*

nuestro caso, por el marco legal de la Unión Europea y por la propia Constitución Española. Las sociedades avanzan y las mujeres no van a dar pasos atrás en su independencia e igualdad. Sin embargo, la actuación municipal puede favorecer que el camino sea más fácil, construido entre todas y todos, más cómodo y con menos ‘baches’. Una sociedad más igualitaria permitirá que hombres y mujeres puedan elegir cómo quieren realizarse personal y colectivamente. Eso es bueno, ¿quién puede decir lo contrario?

Ana Barceló Chico (2005)

TERCERA CONFERENCIA:

APLICAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LOCALES: RECETARIO BÁSICO,

A cargo de:

ALICIA GIL GÓMEZ. *Coordinadora General del proyecto Equal Igualdader.*

Presenta: **ANNA SALES BOIX.** *Técnica del Área Social de la Fundación Isonomía y técnica del Enlace de Coordinación del proyecto Equal Igualdader.*

La división sexual del trabajo empuja a mujeres y hombres hacia destinos diferentes sobre los que ni unas ni otros pueden decidir debido a la construcción social del género, según la cual, en función de la sexualidad



biológica del sujeto, la sociedad le atribuye determinadas características y/o cualidades comportamentales, psíquicas, aptitudinales, actitudinales, culturales, sociales, etc. que afectan al proyecto de vida de cada persona impidiendo que se desarrollen en igualdad de condiciones tanto los hombres en relación a las mujeres, pues ellos están encaminados a desarrollarse en el ámbito público y profesional, como las mujeres en relación a los hombres, potenciando que su dedicación predominante esté orientada hacia los cuidados para la vida, con la diferencia de que la dedicación al ámbito público y profesional confiere autonomía al sujeto mientras que la dedicación al ámbito doméstico se la resta.

Por otra parte, una sociedad democrática exige

garantizar la igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía. Siendo así, es imprescindible que las políticas estén diseñadas para que hombres y mujeres puedan participar según sus intereses personales sin sufrir discriminación alguna por razón de sexo (Artº 14 de la Constitución Española). Para ello, se están poniendo en marcha diferentes iniciativas legislativas e implementando estrategias que eliminen los obstáculos para potenciar el pleno desarrollo de los sujetos, cualquiera que sea su sexo, teniendo en cuenta únicamente las necesidades y los deseos de cada persona.

Es necesario, por tanto, que las y los profesionales de la política (local, autonómica, estatal y europea) dispongan de herramientas que les faciliten tanto la aplicación de las diferentes leyes (p.e. la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres y la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género), como la implementación de las estrategias (p.e. planes de igualdad, acciones positivas, etc.) diseñadas a tal fin y que puedan hacerlo de manera transversal, de modo que todos y cada uno de los campos de intervención pública (económico, urbanístico, sanitario, educativo, cultural, laboral, etc.) tengan en cuenta a mujeres y a hombres por igual, corrigiendo los desequilibrios que puedan existir.

En este sentido, es necesario observar las siguientes consideraciones que van a facilitar que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad de *facto*:

En primer lugar hemos de conocer:

- 1.-La normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en los diferentes ámbitos (local, autonómico, estatal, europeo e internacional).
- 2.-Las estrategias y políticas diseñadas desde Europa para cumplir la normativa en esta materia: planes de igualdad, *mainstreaming* de género, acciones positivas, etc.
- 3.-Las entidades que trabajan por/desde/para la igualdad en nuestro entorno cercano (p.e. la Fundación *Isonomía*), los organismos de igualdad existentes (Dirección General de la Mujer, Instituto de la Mujer, Concejalías de Igualdad de los Municipios más cercanos, Centros de la mujer, etc.), con el fin de disponer de información, asesoramiento, orientación, materiales, etc. en el caso de que sea preciso.
- 4.-El marco conceptual sobre igualdad y género, de manera que podamos interpretar correctamente el texto de las leyes, dimensionar la magnitud de los problemas y las repercusiones de las soluciones, y podamos realizar informes ajustados a los significados y significantes.
- 5.-La situación real de los hombres y de las mujeres en nuestro entorno (realizando encuestas, pasando cuestionarios, realizando entrevistas y desagregando los datos por sexos), para poder articular medidas encaminadas a corregir los desequilibrios, atendiendo los factores diferenciales entre mujeres y hombres en relación con:
 - El grado de participación que tienen hombres y mujeres en la vida pública, económica y social, evaluando las causas de los desequilibrios que se produzcan y conociendo qué tipo de actuaciones desarrollan unas y otros mayoritariamente.
 - El uso de los espacios público, privado y doméstico que hacen hombres y mujeres, así como el modo en que éstos están estructurados y organizados para que las mujeres puedan mejorar su calidad de vida además de facilitar su acceso al mundo público sin tener que renunciar a los espacios privados (ocio, formación, etc.) y los hombres al mundo doméstico en las mismas condiciones.
 - El uso y la organización de los tiempos que unas y otros destinan a los espacios público, privado y doméstico, interponiendo medidas que permitan equilibrar los excesos en uno u otro sentido.
 - Los roles que desempeñan los hombres y las mujeres en la vida familiar, interpersonal y pública, analizando si se corresponden con los estereotipos de género y estudiando la activación de servicios a la comunidad (guarderías, centros de mayores, centros de día, etc.) que permitan corregir los desequilibrios en el uso de los tiempos.
 - La toma de decisiones, analizando el grado de participación de hombres y mujeres en este sentido y el por qué de los desequilibrios existentes.
 - Los Recursos, tanto los existentes como aquellos que son precisos poner en marcha para reducir

la desigualdad, elaborando los presupuestos desde la perspectiva de género y asignándolos a partidas concretas y realistas, de modo que toda la ciudadanía tenga la garantía de que sus necesidades son retomadas en la misma proporción que las de los demás, cualquiera que sea su sexo, deseos y necesidades, así como que las alternativas presentadas van a realizarse, asegurando que las propuestas para corregir las desigualdades son reales y no mera retórica propagandista y demagógica.

- La transferencia de información y comunicación, facilitando vías de interlocución -institución/ ciudadanía y ciudadanía/institución- y de transmisión de la información en un doble sentido, de modo que la información llegue tanto a hombres como a mujeres y que unas y otros dispongan de medios adecuados para informar sobre sus necesidades y deseos, garantizando el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio, visibilizando las actuaciones de las mujeres, así como dando un trato igualitario a las figuras masculinas como a las femeninas.
- 6.- Las necesidades reales de la ciudadanía, priorizando el gasto público sobre aquellas que repercuten directamente en la calidad de vida de las personas en general, y sobre aquellas otras que están en relación con las necesidades físicas y de cuidados para la vida, en particular.
- 7.- Las alternativas que plantean las personas, hombres y mujeres, para dar respuesta a sus necesidades, dando prioridad a aquellas que repercuten directamente

sobre la comunidad sin sobrecargar a personas individualmente, como sucede con las mujeres en relación con todas aquellas actividades relacionadas con los cuidados para la vida, abriendo espacios de diálogo y participación entre la ciudadanía y las personas responsables de la toma de decisiones.

Tras conocer todos los puntos planteados con anterioridad nos preguntaremos ¿y para qué sirve todo esto?

Pues además de servirnos para cumplir la legislación vigente en materia de igualdad, nos servirá para:

- A.- Potenciar una participación equitativa ajustada a derecho, potenciando la presencia de las mujeres en cualquier contexto para garantizar que la perspectiva de las mujeres, que suponen el 50% de la población, está representada.
- B.- Realizar una ruptura de los estereotipos de género, potenciando:
 - B.1.- El empoderamiento de las mujeres, de modo que ellas se sientan con capacidad para tomar decisiones, para participar plenamente en la vida pública y para articular su tiempo privado en función de sus necesidades y sus deseos singulares.
 - B.2.- El porcentaje de mujeres en los espacios de toma de decisiones, de manera que éstas sean más plurales y se ajusten más a los deseos de toda la ciudadanía.
 - B.3.- La participación de los varones en los campos

que afectan a los cuidados para la vida y las emociones, permitiéndoles adquirir todos los conocimientos, sentimientos y emociones que se adquieren a través de participar plenamente de los cuidados para la vida y que les son negados por la construcción social del género.

B.4.- La segregación de roles estereotipados por sexos, de modo que las mujeres puedan acceder a campos tradicionalmente masculinizados y viceversa.

B.5.- La segregación de la masculinización y feminización de sectores de empleo y profesionales de modo que las mujeres puedan acceder a campos tradicionalmente masculinizados y viceversa.

B.6.- La visibilización de la presencia y las actuaciones de las mujeres en los ámbitos públicos, para que toda la ciudadanía sea consciente de la labor que realizan las mujeres, potenciando el respeto al trabajo desarrollado por éstas.

B.7.- La potenciación del uso equilibrado de los recursos, como una actuación de justicia pensando en las necesidades y deseos de las mujeres a la hora de distribuir los recursos y de poner en marcha medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: público, privado y doméstico.

¿Cómo podemos implementar las actuaciones necesarias para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres?:

a.- Conociendo las normativas existentes en materia de igualdad y aplicándolas.

b.- Conociendo las causas de la división sexual y el sistema de géneros y activando medidas correctoras.

c.- Conociendo las realidades de las situaciones de las mujeres y poniendo en marcha, a través de personal experto, estrategias y recursos que faciliten el equilibrio entre hombres y mujeres.

d.- Publicitando la presencia de las mujeres en los mecanismos y fuentes de conocimiento, información y comunicación y en los soportes de difusión.

e.- Delimitando responsabilidades en la consecución de la desigualdad para alcanzar la igualdad.

f.- Introduciendo elementos equilibradores en las actuaciones:

f.1.- lenguaje no sexista

f.2.- ruptura de roles por sexos

f.3.- condiciones de igualdad en los usos de los espacios y de los tiempos

f.4.- medidas paritarias en la representación pública

f.5.- otros

- g.- Recibiendo formación, orientación y asesoramiento en materia de igualdad.
- h.- Coordinando las actuaciones de diferentes grupos profesionales.
- i.- Recogiendo testimonio de los avances y retrocesos hacia la igualdad.
- j.- Facilitando la participación de los colectivos y grupos de mujeres en los procesos de planificación y evaluación de las actuaciones.
- k.- Incluyendo en los presupuestos la perspectiva de género.
- l.- Evaluando los resultados tras lo cual:
 - l.1.- se aplicarán medidas correctoras
 - l.2.- se realizarán protocolos de los logros
 - l.3.- se planificarán las actuaciones siguientes atendiendo los puntos l.1 y l.2

Veamos un ejemplo concreto sobre como aplicar la igualdad de género en la política local, vamos a centrarnos en el ámbito de la educación:

Lo primero que tendremos que hacer es **conocer la realidad** del municipio, para ello nos preguntaremos cuáles son las infraestructuras con las que cuenta el municipio para la educación (escuelas infantiles de 0 a 3 años, educación infantil, educación primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato, ciclos formativos, educación superior, educación de personas adultas) y

cómo afecta a las mujeres, cual es el uso que hacen de ellos tanto hombres como mujeres, grado de absentismo atendiendo a edades y sexo.

Una vez conocidas las infraestructuras miraremos cuál es el proyecto curricular de estos centros, si incluyen programas de coeducación y en que consisten (utilización de lenguaje no sexista, visibilización de las mujeres en las asignaturas, actividades extraescolares, etc).

Es importante saber qué espacios ocupan niñas y niños en el patio de la escuela e institutos.

Indagaremos sobre dónde debe desplazarse el estudiantado para cursar los estudios no existentes en el municipio, si existe un adecuado transporte público teniendo en cuenta horarios y frecuencia.

Examinaremos si hay escuela de padres y madres, quiénes la utilizan más (padres o madres), qué temas les interesan; si existen asociaciones de madres y padres de alumnas/os, quién compone la Junta Directiva, qué actividades realiza, qué relaciones tienen con las otras asociaciones del municipio; si existe un plan de apoyo a las familias y en qué consiste.

Por último, estudiaremos si los horarios del Centro, tanto aquellos en los que se impartan docencia como en los que se desarrollen actividades extraescolares, se ajustan a los horarios laborales de la zona, realizando un estudio de las fuentes económicas de las que dependa el municipio o los municipios a los que la escuela dé

servicio, estudiando, igualmente, los servicios con los que cuenta el centro, si tiene o no comedor, ¿da desayunos y meriendas?, si realizan actividades extraescolares, si tienen espacios dedicados al juego y al estudio, etc. Ello es importante pues dependiendo de las condiciones de los centros las mujeres del entorno con cargas familiares podrán desarrollar un empleo o no.

Una vez hecho el diagnóstico vamos a **establecer los objetivos**, es decir vamos a significar la finalidad de lo que queremos conseguir. Es importante priorizar, pues mejor cumplir uno bien que cinco mal. En el caso del ejemplo anterior, ámbito educativo, algunos de los objetivos que nos podríamos marcar serían:

- Potenciar la educación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como tema transversal del *curriculum vitae* docente, en los centros escolares.
- Formar en coeducación al profesorado y orientadores de todos los niveles, etapas, ciclos y grados.
- Revisar sistemáticamente el contenido de los materiales didácticos desde la perspectiva de género.
- Promover el acceso de las mujeres a todos los procesos educativos desarrollando modelos que favorezcan la igualdad de oportunidades.
- Facilitar que las madres de familia puedan compaginar su vida familiar con la vida laboral, hasta que los padres de familia asuman la plena corresponsabilidad

de las tareas domésticas y de cuidados.

Junto a los objetivos planificaremos unas **medidas de actuación**, tendremos que definir quién las llevará a cabo, estableciendo el personal responsable de las mismas, asegurar cómo serán financiadas, organizar el marco temporal y diseñar el proceso de evaluación. Una vez tengamos claro todos estos puntos, el personal responsable planificará las actuaciones.

Siguiendo en el contexto educativo, y tomando el objetivo “promover el acceso de las mujeres a todos los procesos educativos, desarrollando modelos que favorezcan la igualdad de oportunidades”, podríamos determinar las siguientes medidas:

- Potenciar una oferta educativa dirigida a mujeres adultas para reducir el analfabetismo y facilitar su acceso a los distintos niveles de enseñanza.
- Formar a las mujeres jóvenes sin titulación para poder acceder al mercado laboral.
- Llevar a cabo campañas de información, orientación y asesoramiento de las mujeres para que puedan acceder a los estudios en los que están infra-representadas.
- Facilitar servicios de cuidados para garantizar que las mujeres puedan participar plenamente en cualquier actividad desarrollada en el espacio público.
- ...

Recapitulando de lo expuesto anteriormente, de la medida “formar a las mujeres jóvenes sin titulación para poder acceder al mercado laboral” tendríamos en cuenta quiénes participarían -además de la concejalía de la mujer, igualdad o bienestar social, intervendría la concejalía de hacienda, la concejalía de empleo y la concejalía de cultura y educación-; el tiempo que nos marcaríamos para realizarlo; quién coordinaría las actuaciones y sobre todo qué cantidad económica nos va a costar y de qué partida vamos a sacar el dinero. Además no hay que olvidar cómo lo evaluaremos y cómo difundiremos los resultados.

Una vez tengamos diseñado el plan de actuación, siempre acompañado del correspondiente **presupuesto** (pueden verse diferentes maneras de financiarse, por parte del ayuntamiento, autofinanciado...), es hora de aprobarlo y ponerlo en marcha.

Finalmente mencionar que es fundamental tener un **seguimiento y evaluación** del mismo, aplicando las medidas correctoras de los resultados y realizando protocolos de los logros.

Alicia Gil Gómez (2005)

CONCLUSIONES

Las mujeres seguimos topándonos con grandes dificultades para acceder a puestos de responsabilidad. Tal y como comentó Asunción Ventura, si bien las

mujeres cursamos en un 60% estudios universitarios, al salir al espacio público observamos que, por ejemplo, sólo existen diez alcaldesas en la provincia de Castellón de los 135 municipios que tiene la provincia.

La Igualdad de Oportunidades implica garantizar que mujeres y hombres puedan participar en las diferentes esferas (económica, política, participación social, toma de decisiones...) y actividades (educación, empleo...) en igualdad de condiciones. Sin embargo, a pesar de que la Igualdad de Oportunidades se encuentra amparada legalmente, nos topamos con la triste realidad de que esa igualdad legal, todavía no es real, pues si bien las mujeres hemos accedido al ámbito público no lo hemos hecho de la misma manera que los varones. Por ello, es necesario seguir estableciendo estrategias, como son las



leyes y normativas, las acciones positivas, las políticas municipales de igualdad y los planes de igualdad, para lograr esa participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En este sentido, tal y como señalaron Ana Barceló y Alicia Gil, es importante tener en cuenta, a la hora de adoptar medidas que permitan tratar de manera igualitaria a los colectivos que todavía sufren diferentes tipos de discriminaciones, en primer lugar, que sean medidas realistas y que se ajusten a las necesidades manifestadas por las propias personas afectadas; y en segundo término, tomando como referencia esas necesidades, priorizar, planificar y elaborar objetivos acompañados de actuaciones evaluadas y, sobre todo, dotadas de presupuesto.



Así, desde los propios municipios se manifiesta la necesidad de que los Ayuntamientos, además de tener más competencias, dispongan de más recursos económicos que les permitan llevar a cabo estrategias encaminadas a potenciar un desarrollo local igualitario para reducir el desequilibrio demográfico de las zonas rurales y potenciar el empleo femenino, así como la aplicación de medidas integrales que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

III.- VI JORNADAS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO SOCIAL

El día 21 de noviembre de 2005 se celebraron, en la Universitat Jaume I de Castellón, las **VI Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social**, organizadas por la Fundación *Isonomía* para la Igualdad de Oportunidades.

Estas Jornadas estuvieron dirigidas a entidades, asociaciones y población no asociada de la provincia de Castellón.

El **objetivo general** de estas jornadas fue retomar el punto de encuentro creado en ediciones anteriores para debatir, analizar y profundizar acerca de las necesidades de la ciudadanía en general, y de las asociaciones en particular, en el marco del año europeo de la ciudadanía a través de la educación.

Dentro del programa de las Jornadas se desarrolló el **III Forum Asociativo**, que tenía como finalidad promover un trasvase de información entre las diferentes asociaciones participantes.

También se contó con la presencia de Julia Sevilla Merino, cuya conferencia *La igualdad en la representación ciudadana*, permitió visibilizar la necesidad de tener en cuenta al 51% de la población para hablar de democracia real.

Finalmente, a través del taller *Propuestas desde el ámbito asociativo para una democracia participativa e igualitaria*, se elaboraron propuestas encaminadas a conocer las problemáticas, necesidades y expectativas de las asociaciones de la provincia de Castellón.

Los **objetivos específicos** fueron:

- Establecer un espacio de diálogo que facilitara la detección de necesidades dentro del entramado asociativo.
- Compartir las experiencias de las distintas asociaciones.
- Reflexionar acerca de las vías de comunicación existentes entre las asociaciones que trabajan en el ámbito social y la ciudadanía.
- Analizar las necesidades y expectativas del movimiento asociativo en relación con la igualdad, la educación y la democracia.

- Consensuar posibles acciones a realizar para potenciar, de manera conjunta, una democracia participativa e igualitaria.
- Analizar el valor que tienen las asociaciones como espacios de participación para las mujeres.

DESARROLLO DE LA JORNADA

III FÓRUM ASOCIATIVO

Durante estas VI Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social, se facilitó el encuentro de una decena de asociaciones de la provincia de Castellón inscritas a la Red Asociativa de la Fundación *Isonomía*. Cada una de las asociaciones expuso al resto de asistentes cuál es su campo de intervención, que proyectos y actividades se están llevando a cabo desde la misma y con qué dificultades se encuentran a la hora de conseguir sus objetivos. A continuación se ofrece un resumen de estas exposiciones:

1. ACODIS : Associació Col.lectiu de Discapacitats de Burriana⁵

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">▶ Integrar y potenciar a las personas que padecen una discapacidad en todos los niveles▶ Agrupar a las personas con discapacidad que deseen trabajar por la resolución de la problemática que afecta a este colectivo	<ul style="list-style-type: none">▶ Sensibilización de la ciudadanía▶ Semana de la integración <i>Rompiendo Barreras</i>▶ Cine-forum▶ Participación en el Día de la Solidaridad▶ Actividades de ocio	<ul style="list-style-type: none">▶ Falta de recursos: la asociación está luchando por una residencia en Burriana destinada a las personas que tienen algún tipo de discapacidad psíquica

⁵ C/ Miguel Ángel s/n 12530 Burriana. 619 345 148

2. ACSUR – Las Segovias : Asociación de Cooperación al Desarrollo – Asociación para la Cooperación en el Sur⁶

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ofrecer ayuda a otros países en vía de desarrollo, promoviendo la lucha contra la pobreza y por un desarrollo humano sostenible ▶ Transformar políticamente los procesos de globalización hacia modelos más justos, equitativos y democráticos, basados en la cooperación pacífica entre los pueblos ▶ Empoderar a las comunidades y colectivos desfavorecidos, a través de la defensa y promoción de los derechos humanos, económicos, sociales y culturales de mujeres y hombres ▶ Fortalecer y apoyar a las redes y movimientos sociales y populares en el Norte y en el Sur, para promover una ciudadanía participativa y solidaria ▶ Impulsar estrategias orientadas a la eliminación del modelo de visión y división del mundo androcéntrico, etnocéntrico y patriarcal, y el reconocimiento de la pluralidad de identidades, en el marco de la promoción de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres (equidad de género) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intervenciones en países del sur a través de proyectos de cooperación ▶ Sensibilización de la ciudadanía “del norte” ▶ A nivel de Vila-real el proyecto de desarrollo <i>Vine a construir un món solidari</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Necesidad de que se actúe localmente pero pensando globalmente

⁶ Plaza San Pascual, 19. 12540 Vila Real – Castellón. 964 535762

3. Asociación para el Desarrollo Empresarial – Mujeres Empresarias, Gerentes y Profesionales de Valencia (ADE⁷):

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">▶ Representar a todas las mujeres en el ámbito empresarial▶ Promover actuaciones que permitan que las mujeres emprendan actividades empresariales	<ul style="list-style-type: none">▶ Apoyo a las mujeres que quieren emprender una actividad empresarial▶ Colaboración con instituciones relacionadas con el empleo▶ En la actualidad, lideran la <i>Red OMEGA</i>	<ul style="list-style-type: none">▶ Sensibilización de la sociedad que considera que el sector empresarial tiene que ser de varones▶ Potenciar medidas que permitan conciliar la vida familiar y laboral para que las mujeres también puedan montar su propio negocio

⁷ C/ Barón de Cárcer, 17 3º - 46001 Valencia. 96 3521816

⁸ Carretera Alcora Km 14.400 . Castellón. 964 259001

4. AFANIAS CASTELLÓN[®]:

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias: integración social, asistencia, promoción de recursos y servicios, reivindicación de sus derechos, creación de infraestructuras ▶ Potenciar programas, tutelar jurídicamente, orientación familiar... ▶ Crear una conciencia social sobre el derecho del colectivo de personas con discapacidad intelectual a participar de los medios ordinarios que ofrece el entorno y por tanto a llevar una vida lo más normalizada posible 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oficina de Gestión y Proyectos: coordinación y gestión de proyectos, apoyo familiar, relación con las personas socias... ▶ Centro ocupacional con distintas áreas: <ul style="list-style-type: none"> - Área ocupacional, cuyos objetivos se centran en desarrollar: el rendimiento productivo, una actitud positiva, la capacidad cognitiva, la habilidad manual, la capacidad de adquisición de nuevos aprendizajes, la adaptabilidad a nuevas tareas, las habilidades sociales y de relación - Área de ajuste personal y social, donde se ofrece formación en habilidades instrumentales, programas de envejecimiento, talleres de estimulación cognitiva y autonomía doméstica, intervención terapéutica individualizada, terapia con animales, expresión corporal (teatro), evaluación y programación - Área física y de salud, que incluye como actividades fisioterapia, paseos y piscina ▶ Vivienda tutelada, con áreas de autonomía básica y habilidades sociales, habilidades instrumentales básicas, prácticas laborales en empresas ordinarias, salud (emocional y física) ▶ Construcción de un nuevo centro para el año 2007, un complejo socioeducativo 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Al depender tanto de la administración pública en ocasiones les resulta muy difícil presionar ▶ Creación de recursos más adecuados a las necesidades que, a largo plazo, puedan tener las personas que padecen este tipo de enfermedades

5. AMUC : Associació Minusvàlids Universitat de Castelló⁹

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">▶ Mantener el contacto entre todas las personas con discapacidad del ámbito universitario▶ Crear un punto de comunicación y de intercambio de experiencias sobre la discapacidad dentro de la universidad, con el fin de aportar soluciones conjuntas▶ Sensibilizar sobre la discapacidad a la comunidad universitaria	<ul style="list-style-type: none">▶ Reuniones para debatir los propios problemas y para intentar solucionarlos▶ Concursos▶ Jornadas▶ Van a cambiar el nombre de la asociación, ya que han considerado que el término "minusválidos" es despectivo para nombrar al colectivo que representan	<ul style="list-style-type: none">▶ Mayor colaboración por parte de las mismas personas con discapacidad que integran la comunidad universitaria

6. APNAC : Asociación de Padres de Niños Autistas de Castellón¹⁰

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">▶ Informar y asesorar a familiares de personas afectadas por autismo▶ Promocionar la autonomía personal de personas autistas	<ul style="list-style-type: none">▶ Programa de respiro para las familias▶ Hidroterapia y piscina para niños/as▶ Actividades de ocio y tiempo libre▶ Charlas	<ul style="list-style-type: none">▶ Profesionales en la asociación que les permita presentar proyectos, organizar más actuaciones, etc.

⁹ Edifici de l'estudiantat Campus del Riu Sec UJI. 964 729360. amuc-uji@hotmail.com

¹⁰ C/ Lavernia 12002 Caatellón. 964 248075

7. ASOCIACIÓN RUMANA DE CASTELLÓN, VALENCIA Y ALICANTE¹¹:

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Atender el fenómeno de la inmigración, en concreto de la población rumana ▶ Integración de las personas inmigrantes en la sociedad que les acoge mediante la mediación laboral y la realización de actividades socioculturales ▶ Dar a conocer la cultura rumana ▶ Dar información y asesoramiento jurídico en general, derivando a la persona inmigrante hacia las instituciones y entidades correspondientes 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oficina de Atención al Público Rumano y Español ▶ Orientación y Asesoría Jurídica y Laboral ▶ Cursos: rumano para personas españolas, español para personas rumanas ▶ Reparto de alimentos ▶ Conferencias y charlas sobre inmigración y cultura rumana ▶ Cursos de cocina mediterránea y rumana ▶ Actividades culturales 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Falta de apoyo para responder a las exigencias burocráticas ▶ Se ha creado una imagen muy negativa sobre Rumania y su gente (mafias, medios de comunicación...) ▶ Es urgente que se creen políticas de integración de calidad ▶ Sólo hay una sede en Castellón, pero debería ampliarse a toda la Comunidad Valenciana

¹¹ Avda. del Mar, 3 1º 1ª. 12003 Castellón. 964 035521

8. ASPAS CASTELLÓN: Asociación de Padres y Amigos de los Sordos de la Provincia de Castellón¹²

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ofrecer un servicio de apoyo a familias con hijos/as con deficiencia auditiva en el que ofrecer información, asesoramiento y apoyo después del diagnóstico de sordera de un/a hijo/a ▶ Gestionar las demandas, tanto colectivas como individuales, que se planteen en los ámbitos médico-sanitario, educativo, laboral y social ▶ Ofrecer servicios de rehabilitación logopédica y atención temprana para paliar las dificultades del desarrollo, y concretamente en el lenguaje, con las que se encuentran los niños/as con déficit auditivo ▶ Facilitar la Inserción y Orientación Laboral de la persona con déficit auditivo ▶ Promover con distintas acciones la sensibilización social y accesibilidad a la información y a la comunicación ▶ Establecer una red de derivación y contacto entre los distintos profesionales implicados en la discapacidad auditiva ▶ Proveer la formación adecuada a padres/madres y profesionales ▶ Favorecer el movimiento asociativo entre padres/madres 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Servicio de Atención y Apoyo a Familias: gestión de demandas, coordinación y colaboración con instituciones relacionadas, actividades formativas dirigidas a grupos de padres/madres, asistencia entre familias, elaboración de un Dossier de Documentación Básica, programación y organización de actividades de ocio y tiempo libre ▶ Servicio de Atención Temprana, encaminado a potenciar el desarrollo de la persona sorda (un adecuado entrenamiento auditivo, área del lenguaje, área cognitiva, área motora, área social), realizar un seguimiento de la adaptación audioprotésica, detectar y atender las demandas de las familias y el entorno social, potenciar la participación de la familia en el desarrollo de las habilidades de su hijo/a ▶ Servicio de Rehabilitación Logopédica y Apoyo Escolar, dirigido a potenciar las habilidades cognitivas, la adquisición del lenguaje oral y escrito, la adquisición del concepto numérico, la mejora de la habilidad articuladora y fonotona ▶ Servicio de Orientación e Inserción Laboral: atención especializada a las familias, potenciación de la formación adecuada, trabajo por la mejora de las condiciones laborales de las mujeres sordas, campañas de sensibilización social, respaldo en la búsqueda de empleo, información sobre aspectos jurídico laborales ▶ Asociación fundada en el año 2001 cuyas principales personas beneficiarias de la asociación son las y los familiares 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Desconocimiento de las características de la deficiencia auditiva por parte de la población general ▶ Dificultades de coordinación en los ámbitos educativo, sanitario, social y laboral ▶ Dificultades en la accesibilidad a los medios de comunicación y a la comunicación oral (estenotipias, subtítulos, etc) ▶ Falta de adaptación en los puestos de trabajo ▶ Desconocimiento por parte de los empresarios de los incentivos, bonificaciones económicas que otorga el Estado al realizar una contratación de persona con discapacidad y de las posibilidades laborales de este colectivo ▶ En el ámbito sanitario, la no aplicación del screening universal de la detección precoz de la deficiencia auditiva ▶ Insuficiencias económicas de las subvenciones para audífonos, Implantes Cocleares, etc... ▶ Falta de formación específica y motivación del profesorado

9. A.T.I.S.: Asociación de Técnicas/os en Integración Social de Castellón¹³

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dar a conocer la figura del/a técnico/a en integración social ▶ Programar, organizar, desarrollar y evaluar los proyectos de intervención social ▶ Colaborar con otras asociaciones ▶ Creación de un espacio de formación para profesionales y usuarios/as ▶ Promover campañas de sensibilización social ▶ Participar en charlas informativas, jornadas y congresos ▶ Concienciar a la sociedad de la necesidad de integración de los diferentes colectivos en situación de riesgo o marginación social ▶ Divulgar a través de los recursos existentes, la información requerida por la población 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promoción del contacto con otras entidades ▶ Creación de una página web ▶ Seminarios de formación ▶ Participación en ferias asociativas 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Desconocimiento social de su perfil profesional ▶ Niveles bajos de participación por parte de las personas asociadas ▶ Reducción del estudiantado que cursa estos estudios, en vistas al poco reconocimiento que tiene este perfil profesional

¹² C/ Castelldefels, 15 Bajo. 12006 Castellón. 964 05 66 44 / 964 05 66 45

¹³ Campus de Riu Sec – ESTCE Planta Baja. UJI. Castellón. 964 729141

10. COCEMFE VINARÒS¹⁴:

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sensibilizar, a la población en general, sobre las situaciones de discriminación que sufren las personas que tienen algún tipo de discapacidad ▶ Presionar para que se cumplan las leyes ▶ Eliminar todo tipo de barreras que impiden a las personas con discapacidad integrarse con los mismos derechos que el resto de la ciudadanía ▶ Apoyar y asesorar a las personas con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Muestra fotográfica relacionada con la discapacidad: <i>Trencant Barreres. Un Vinaròs sense Barreres</i> ▶ Charla coloquio <i>Rompiendo barreras</i>, por Irene Villa: <i>Las barreras las pones tú</i> ▶ Creación del club Bamesad, con la finalidad de potenciar la supresión de barreras psicosociales a través del deporte adaptado ▶ Actividades de sensibilización en centros de educación primaria ▶ Actividades de sensibilización y educación vial en centros de educación secundaria: <i>No pugues, posa't el casc</i> ▶ Participación en el Grupo de Indagación, Análisis y Trabajo (GIAT) sobre Discapacidad de la Fundación <i>Isonomía</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Concienciar más a la población, necesitando más medios para conseguirlo (económicos y personales) ▶ Dificultad a la hora de realizar todos los trámites burocráticos pertinentes para solicitar las subvenciones y ayudas necesarias para llevar a cabo sus proyectos ▶ En ocasiones tienen que suplir el trabajo de otras entidades (es el caso de servicios sociales, que no funcionan de la manera adecuada)

¹⁴ C/García Julve, 18. Vinaròs. 964 454321

11. FRATER CASTELLÓN: Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad¹⁵

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Conseguir el desarrollo integral de sus miembros, que se sientan a gusto, trabajen, se responsabilicen y despierten una sincera conciencia crítica ▶ Crear equipos de formación que promocionen personalmente a las personas con discapacidad, paliando con ello los graves efectos que producen tanto el “paternalismo” como la marginación ▶ Lograr que las personas con discapacidad se integren plenamente en la sociedad, con igualdad de derechos y deberes que el resto, y para ello, está regida y animada por sus propios componentes 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reuniones mensuales ▶ Retiros, celebraciones religiosas... ▶ Colonias de verano ▶ Maset de FRATER ▶ Actividades puntuales: vivencia de Navidad, actividades de formación ▶ Se convierte en entidad estatal de carácter civil en 1977 y está abierta a toda persona con discapacidad física o sensorial sin excepción 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mayor conciencia social

¹⁵ Avenida de los Pinos, 242 12100 El Grau – Castellón. 964 282992

12. FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN CASTELLÓN¹⁶

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">▶ Promocionar la mejora de la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down u otros tipos de discapacidad psíquica, favoreciendo la integración de estas personas	<ul style="list-style-type: none">▶ Programa de voluntariado▶ Programa de tiempo y ocio libre▶ Centro de Atención Temprana (de 3 a 5 años)▶ Gabinete psicopedagógico▶ Programa de Formación y Empleo▶ Curso de Fundosa (Fundación ONCE)	<ul style="list-style-type: none">▶ Ampliación para que comprenda Síndrome de <i>Down</i> y discapacidad psíquica

13. PAIS: Plataforma de Asociaciones para la Igualdad Social

OBJETIVOS	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none">▶ Plataforma creada a raíz de las V Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social celebradas en el año 2004▶ En la actualidad está integrada por cinco asociaciones, que no tienen relación, directa o indirecta, con estamentos políticos, laborales, con fundaciones del ámbito empresarial o bancario▶ Tiene un carácter reivindicativo y su objetivo principal es conseguir que la Igualdad Social sea una realidad▶ Está en fase de constitución	<ul style="list-style-type: none">▶ Las asociaciones interesadas en formar parte de esta plataforma tan sólo tienen que rellenar una propuesta de participación (disponible en la sede de la Fundación <i>Isonomía</i>) y hacerla llegar, por correo postal, a la Fundación <i>Isonomía</i>, indicando en el sobre "Referencia Plataforma PAIS", e incluyendo una fotocopia del CIF y de los estatutos de la asociación

¹⁶ Avenida Alcora, 130 1º. 12006 Castellón. 964 251427



Antes de finalizar el III Forum Asociativo de las asociaciones que conforman la red de asociaciones de la Fundación *Isonomía*, se realiza una mención especial a la presencia de Doña

Dolores Cortés, diseñadora y gran empresaria de Vila-real. Esta mujer, gracias a su tesón, ha sido pionera en la moda de baño y constituye un gran ejemplo de mujeres empresarias en la provincia de Castellón.



CONFERENCIA:

LA IGUALDAD EN LA REPRESENTACIÓN CIUDADANA.

A cargo de:

JULIA SEVILLA MERINO. *Letrada de las Cortes Valencianas. Profesora Titular de Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración de la Universitat de València. Presidenta de la Red Feminista de Derecho Constitucional.*

Presenta: **GEMMA ESCRIG GIL.** *Coordinadora del Área de Servicios Generales de la Fundación Isonomía.*

“Trazar un cuadro del estatuto de la mujer en Europa, es poner en evidencia las disparidades entre una Europa del norte, muy igualitaria, y una Europa del sur, un poco machista”.

Informe titulado “EUROPA, UNA OPORTUNIDAD PARA LA MUJER”
de la Fundación Robert Schuman¹⁷.

Introducción

¿Será verdad algún día? No se trata de que los textos legales consagren la igualdad, sino que la sociedad viva como necesario que todas las personas que la integran tengan las mismas posibilidades de defender sus ideas. No es fácil, lo cómodo es la desigualdad, saber que la autoridad de algunos está justificada como un privilegio, que no un derecho, con base en la inferioridad natural

de los otros: color, pensamiento, cultura, sexo... sobre todo sexo.

Es difícil de explicar, mucho más de justificar, la exclusión de las mujeres de la participación política, su consideración de personas bajo tutela en el ámbito privado y patrimonial y la impunidad de la violencia de género. Es cierto que se han producido grandes avances en España desde que la Constitución Española consagró la igualdad como valor (art. 1 CE), como derecho (art. 14 CE) y afectó a los poderes públicos su promoción (art. 9.2 CE). Pero también lo es que un reconocimiento constitucional o legal es suficiente para producir la necesaria transformación de las estructuras creadas por una sociedad patriarcal y sostenidas por unos textos legales que consideraban compatible la proclamación de la igualdad, como derecho de todos, con la situación de desigualdad de las mujeres. Por eso no es extraño que el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos se redujese en la práctica a una presencia testimonial de las mujeres en los puestos de representación merced a la buena voluntad de los dirigentes (hombres) de los partidos políticos que tenían el poder de nombrar a los candidatos.

Huelga decir que las mujeres no han permanecido al margen de este proceso. Desde las primeras Declaraciones de Derechos Humanos las mujeres han aportado sus ideas para tratar de incluir en el nuevo orden sus derechos. En todas sus manifestaciones

¹⁷ Mayo 2004

la reivindicación de este derecho a participar en la construcción de la sociedad junto al derecho a la educación ha sido constante. Las mujeres eran también conscientes de la oportunidad histórica que suponía que la Nación o el pueblo poseyesen la titularidad del poder soberano, por eso lucharon por él. La historia es de sobra conocida. El derecho al voto se adquirió con cuentagotas, merced a decisiones singulares de los Estados, a cuyos ciudadanos no les producía extrañeza asumir el 100% de la representación, ni llamar sufragio universal al que poseían sólo los hombres. Andando el tiempo sí que causó y causa alarma que las mujeres reclamen como derecho singular y específico aquel del que fueron privadas singular y específicamente por ser mujeres. Por eso si este derecho permanece en el ámbito de la discrecionalidad partidaria es asumido con cierta naturalidad quizás porque, hecho así, pierde su condición de derecho, quizás porque se resisten a asumir como fallo genérico su responsabilidad en la desigualdad de las mujeres.

Como dice Vogel-Polsky¹⁸ *“la igualdad de los sexos es la única que ha sido y es coyuntural, fragmentaria y diacrónica, es decir tratada en derecho por una sucesión de hechos o textos jurídicos separados”*. Es imprescindible reformular los instrumentos jurídicos que conciernen a la igualdad de mujeres y hombres introduciendo, por ejemplo, el concepto de género, ausente hasta ahora en el Derecho, aunque haya sido determinante

en la construcción del sujeto político basado, única y exclusivamente en el pensamiento androcéntrico, en las necesidades y proyectos de los hombres.

Reconocimiento de las mujeres como titulares de derechos en el ámbito internacional y comunitario

A partir de 1945 se acelera el movimiento hacia la protección universal de los derechos humanos que se plasma en textos declarativos promovidos desde organismos internacionales, entre los que vamos a destacar los que consideremos pertinentes a los efectos de este trabajo:

- Convenio de Roma, 1950: art. 14 “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo” (nótese que el sexo aparece en primer lugar). (Ratificado por España en 1979).
- Convenio sobre los derechos políticos de la mujer, NU 20.12.1952: art. 2 “Las mujeres deberán ser elegibles para todos los organismos públicos electivos

¹⁸ Vogel-Polsky, Eliane. 1994. “Les impasses de l'égalité ou pourquoi les outils juridiques visant à l'égalité des femmes et des hommes doivent être repensés en terme de parité”. *Parité-Infos*, special issue. No. 1. p. 9.

establecidos por la legislación nacional en condiciones de igualdad con los hombres”. (Ratificado por España en 1973).

- Pacto internacional de los derechos civiles y políticos, NU 19.12.1966: art. 25 “Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades: a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos; b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores; c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país” (Ratificado por España en 1977).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, NU 18.12.1979 (CEDAW): art. 7 “Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: a) Votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas”. (Ratificado por España en 1983).

También en Naciones Unidas, en la 4ª Conferencia

Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín (1995), se recogió en la Declaración y en el Programa de actos la necesidad de garantizar un reparto equilibrado de las responsabilidades, de los poderes y de los derechos. Por su parte los Estados también se comprometieron a adoptar medidas que podían comportar incluso la reforma de los sistemas electorales para alentar a los partidos políticos a incorporar mujeres en los puestos públicos electivos. En el año 2000 tuvo lugar en Nueva York el encuentro que Naciones Unidas programaba para realizar un balance de los acuerdos adoptado en Pekín, titulado Pekín+5, en donde se insistió de nuevo en los argumentos de la plataforma aprobada en la Conferencia internacional.

En el ámbito del Derecho Comunitario, desde sus orígenes, se ha reconocido el principio de igualdad de trato por razón de sexo, debiendo destacarse, por su especificidad en relación con el tema que ahora nos ocupa, las siguientes Recomendaciones y Resoluciones que no poseen fuerza vinculante, al afectar al ámbito de la participación política que sigue unida al concepto de ciudadanía nacional. Pero tienen la fuerza moral de llamar la atención desde el Consejo y el Parlamento, instituciones en las que están presentes y representan a los Estados de la Unión Europea, sobre una situación de desigualdad tan evidente:

- Recomendación del Consejo de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las

mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión, que se dirige a los Estados miembros a fin de que adopten “una estrategia integrada de conjunto destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones y a desarrollar o crear a tal efecto las medidas adecuadas, tales como, en su caso, medidas legislativas, y/o reglamentarias y/o incentivación”.

- Resolución del Parlamento Europeo nº 169 de 1988, en la cual se pide a los partidos políticos “que establezcan sus listas de candidatos según un sistema de cuotas claramente definido y controlable, de modo que en un plazo breve de tiempo se alcance una igualdad numérica de hombres y mujeres en todos los órganos de representación política”
- Resolución de 3 de marzo de 2000 en la que el Parlamento Europeo, constatando la persistencia de la insuficiente participación de las mujeres en la representación política y en trabajos de dirección, demanda la movilización activa de instituciones y órganos representativos nacionales y europeos para contribuir al reequilibrio. Asimismo constata que introducir las cuotas, como medida transitoria, equilibra la participación de hombres y mujeres en la vida política.
- Resolución de 5 de julio de 2001 sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea que, entre otras cosas, recomienda la adopción de planes

nacionales para la promoción de una participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones, en particular mediante el estímulo de los partidos políticos para que introduzcan sistemas de cuotas en sus listas.

Además de estas decisiones en el seno de la Unión Europea se han venido aprobando diversas Directivas tendentes a garantizar el derecho a la igualdad de hombres y mujeres que, si bien referidas en su mayoría al ámbito laboral han servido para abrir un camino normativo (entre otras la 76/207/CEE de 9 de febrero, DOCE Serie L nº 39 de 14.2.1976, reformada por la D. 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, DOCE Serie L nº 269, de 5.10.2002, para incorporar las modificaciones introducidas en el Tratado constitutivo, o la 86/378/CEE de 24 de julio) Junto a esta normativa la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas también se ha pronunciado sobre la igualdad de trato (especialmente en sus Sentencias Kalanke, de 1995, y Marschall de 11 de noviembre de 1997, posteriormente se han dado nuevos casos en los que las leyes de los Lander alemanes sobre acciones positivas se han visto cuestionadas ante el TJCE: Badeck, Anderson y Lommers. En Suecia el caso Abrahamsson plantea la acción positiva a favor de la mujer aún cuando no exista igualdad de méritos).

La redacción aprobada ya por España, del Proyecto de Tratado de la Constitución Europea, introduce

diversas menciones a la igualdad de hombres y mujeres. En primer lugar, en el artículo I-2 recoge entre los valores de la Unión, la igualdad y añade *“estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”*. En segundo, lugar en el artículo I-3, incluye entre sus objetivos, combatir la exclusión social y la discriminación y *“fomentar... la igualdad entre mujeres y hombres”*. En tercer lugar, en la parte II que trata de los derechos fundamentales y de la ciudadanía de la Unión, (Carta de los Derechos Fundamentales) dedica el Título Tercero a la igualdad, y en concreto el artículo II-83 contempla: *“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”*, y lo que es más importante, se reconoce que este principio de igualdad *“no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”*. De esta forma se abre la posibilidad de que cualquier Estado miembro pueda adoptar o mantener medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de las actividades profesionales o arbitrar o compensar desventajas en cualquier ámbito, ya que no especifica a qué ámbito se refiere.

Durante muchos años el Consejo de Europa ha dedicado especial atención al principio democrático

de igual representación de hombres y mujeres. Ya en 1989 organizó una Conferencia sobre el tema: “El principio democrático de igual representación. Cuarenta años de actividad del Consejo de Europa”. En esta Conferencia se lanzaron dos importantes ideas, que apunta a la promoción de este principio: una, el concepto de democracia paritaria, la otra, una propuesta para incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres en un protocolo adicional a la Convención Europea de Derechos Humanos. Como resultado, se establecieron dos Grupos de Especialistas separados, para trabajar en cada uno de esos temas, bajo la autoridad del Comité de Dirección para la igualdad entre mujeres y hombres (CDEG). En la IV Conferencia ministerial europea sobre la igualdad entre mujeres y hombres, celebrada en Estambul el 13/14 de noviembre de 1997, emitió una declaración sobre la igualdad entre las mujeres y hombres como criterio fundamental de la democracia que contenía una serie de anexos sobre las estrategias multidisciplinares para promover esta idea en los campos de la vida política, pública, económica, profesional y en la conciliación de las responsabilidades en la vida familiar, política y profesional. Para todo ello destacan el papel de los hombres en la promoción de la igualdad en una sociedad democrática instando a su colaboración en todos los ámbitos señalados.

La Unión Interparlamentaria, en su Conferencia de Nueva Delhi, celebrada entre el 14 y el 18 de febrero

de 1997, bajo el título “Hacia la colaboración entre hombres y mujeres en política”, examinó una serie de medidas tendentes a reforzar la presencia de las mujeres en los Parlamentos, fijando sus propuestas en torno al establecimiento de cuotas, por una parte, y a la introducción de incentivos económicos, por otra.

Las conferencias mundiales de la mujer, el decenio sobre la mujer de Naciones Unidas (UN), el Consejo de Europa, la Unión Europea y la Unión Interparlamentaria alertan sobre la persistencia de la desigualdad en la representación impulsando la adopción de medidas a los Estados y a los partidos políticos. Aunque la más conocida es la cuota (25%, 30%, 40%-60%, “cremallera”, etc.), también subrayan el papel de la educación y de los medios de comunicación en la conformación de estereotipos que consolidan una imagen de la mujer peyorativa como *objeto para*, más que *sujeto con*.

Paridad: los orígenes del debate

La idea de democracia paritaria parte del reconocimiento del hecho de que las mujeres constituyen el 50% de la sociedad, la mitad de las inteligencias y capacidades potenciales de la humanidad, por lo que su infrarrepresentación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad. Por el contrario una participación equilibrada puede generar ideas, valores y comportamientos que benefician al conjunto de la sociedad y por ello se reclama un reparto

equilibrado del poder.

Se empieza a hablar de democracia paritaria¹⁹ a raíz de la llamada Declaración de Atenas, aprobada en la primera Cumbre Europea “Mujeres en el poder”, celebrada en Atenas el 3 de noviembre de 1992. En ella se afirmaba que:

- la igualdad formal y real entre mujeres y hombres es un derecho fundamental del ser humano,
- las mujeres representan más de la mitad de la población, por lo que la democracia exige la paridad en representación y en la administración de las naciones,
- las mujeres constituyen la mitad de las inteligencias y las capacidades potenciales de la humanidad y su infrarrepresentación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad,
- una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones puede generar ideas, valores y comportamientos diferentes que vayan en la dirección de un mundo más justo y equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres, y
- dado que la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión impide asumir plenamente

¹⁹ El Consejo de Europa, como se ha dicho, ya había utilizado la expresión Democracia Paritaria, pero en esta Cumbre adquiere carta de naturaleza.

los intereses y las necesidades del conjunto de la sociedad, proclamaba la necesidad de alcanzar un reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre mujeres y hombres reivindicando la igualdad de participación de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones públicas y políticas y la necesidad de realizar modificaciones profundas en la estructura de los procesos de decisión con el fin de asegurar dicha igualdad.

La igualdad de las mujeres en los textos internacionales va unida al concepto de no discriminación de lo que se desprende que dichos textos consideran que las dificultades que las mujeres tienen para ser iguales son similares a las otras causas alineadas en los preceptos que prohíben la discriminación. Sin embargo la idea de que la discriminación de las mujeres poseía una singularidad que la diferenciaba se ha ido abriendo paso alumbrada por los estudios de género, por la actividad política de las mujeres y por la evidencia práctica de la persistente desigualdad como consecuencia de la asignación de roles sociales que conducen a una desigualdad en el disfrute y acceso de las mujeres a los derechos: derecho a la vida, derecho al trabajo y derecho a la soberanía. Esto es al ejercicio efectivo de esa titularidad que posee todo el pueblo y que se había arrogado el 50% del mismo.

A finales del siglo XX algunos Estados reformaron sus Constituciones para identificar la igualdad, como de hombres y mujeres, y/o introducir el derecho específico

de las mujeres a la representación (Alemania, Portugal, Francia, Italia y Bélgica).

Para el movimiento feminista un primer paso para alcanzar la paridad era abordar la reforma del sistema electoral ya que lo que se estaba reclamando con la Democracia Paritaria, que pretende redefinir la democracia proyectando una organización de la sociedad fundada en la igualdad, el acceso de las mujeres a los puestos de decisión a través del sistema de cuotas. Este sistema de cuotas, que se puede aplicar por los partidos políticos, si se pretende sea universal y se considera, como creemos, que tiene una base de justicia debe para ello formularse con la norma que utiliza el Estado de Derecho cuando quiere regular principios de carácter general: la ley. En el reparto del poder se plantea que, en tanto que individuos, hombres y mujeres tienen igual derecho y el sexo no puede discriminar a las mujeres. De lo que se trata, para que podamos hablar de normas útiles para el conjunto de la sociedad, es de que “se ha tomado la parte masculina por el todo de la organización social y la parte femenina –en términos no esencialistas sino históricos, por lo tanto contingentes y variables, pero que tenemos que recordar que ha sido así– ha quedado fuera de lo que ha sido la organización de la sociedad”²⁰. De acuerdo con esta tesis Gallego afirma que “el proceso hacia la paridad se inició en el momento en que la diferencia sexual se elevó a categoría política para excluir a las mujeres, y este proceso sólo se cerrará cuando de nuevo

la diferencia sexual sea plenamente aceptada como categoría política para la inclusión de las mujeres”²¹. En la misma línea de reflexión sobre la paridad y el modelo de sociedad que proyecta, Martínez Sempere la califica como “nuevo proyecto de la inteligencia humana que inventa posibilidades y expande la realidad más allá de lo existente, integrándola en este proyecto humano elaborado por las mujeres para convivir de otro modo”²².

Posiciones doctrinales

Comparto la necesidad de reformar la Ley Electoral para incluir la paridad. Para ello situaremos la Democracia Paritaria en el contexto internacional y europeo y razonaremos acerca de las objeciones más importantes que se han hecho sobre su encaje en la Constitución Española: la ruptura del principio de soberanía y unidad nacional, la contravención del principio de igualdad y el ataque a la libertad de los partidos políticos.

La paridad es un asunto polémico, que además va asociado a debates constitucionales profundos en los que se pone en juego la esencia del Estado, la igualdad, partidos políticos... en fin los pilares del

sistema. En Francia se planteó como un debate entre el Consejo Constitucional y el Gobierno. Más allá de la constitucionalidad de la tímida reforma que establecía una cuota del 25% en las elecciones locales, el asunto de fondo parecía estar relacionado con el ideal de nación que no se puede fragmentar, y en un contexto en el que existía el temor de que el Partido Corso pudiera basarse en la fragmentación teórica del cuerpo electoral como argumento para defender la autonomía o la independencia de Córcega. El hecho es que en Francia el debate acerca de la paridad tuvo gran relevancia política, tanto por la calidad y el número de personas que se implicaron como por los argumentos que identificaban la paridad con la quiebra de la unidad de la Nación francesa.

La Democracia Paritaria, debemos aclarar, no es sólo un asunto de cuotas. Lo que se pretende es que toda la sociedad funcione en par. Somos hombres y somos mujeres desde que nacemos hasta que morimos y se pretende que esa paridad este presente en todos los ámbitos de la vida. Defender este criterio no ha sido fácil, porque en las sociedades funciona más la inercia de conservación que la del cambio. Pero pienso ha ido calando en la sociedad la necesidad de que hombres y mujeres compartan todo, en un nuevo contrato social que incluya familia, poder, trabajo recursos..., y que, esta vez, sí pueda ser firmada por mujeres y hombres. Si las mujeres ampliamos espacios, pero los hombres se mantienen en los suyos, el desequilibrio va a crecer más

²⁰ SUBIRATS, Marina, “Democracia paritaria: recorrido histórico y planteamiento actual” (Ponencia I), en “Hacia una democracia paritaria. Análisis y revisión de las Leyes Electorales vigentes”. Toledo. 1999, pág. 45 y ss.

²¹ GALLEGO, M.T. “Democracia paritaria: recorrido histórico y planteamiento actual” (Ponencia II), en “Hacia una democracia paritaria. Análisis y revisión de las Leyes Electorales vigentes”. Toledo. 1999, pág. 53 y ss.

²² MARTÍNEZ SEMPERE, E. “La legitimidad de la democracia paritaria”, *Revista de Estudios Políticos*. nº 107, enero-marzo 2000. p. 133-149.

porque los hombres no acaban de entrar a compartir el recinto familiar.

Tampoco se trata de trocar la propuesta. Al igual que el feminismo no es lo contrario del machismo, las mujeres no pretenden, al exigir participación en la toma de decisiones y en todos los ámbitos, invertir la tendencia que hizo que los hombres ocupasen el 99% de los escaños, sino procurar una presencia equilibrada de hombres y mujeres que refleje la composición del pueblo titular de la soberanía.

Dicho en palabras de las organizaciones francesas de mujeres: *se nos ha excluido por ser mujeres, se nos debe incluir por ser mujeres*. La paridad es, pues, un asunto político, cuya fundamentación jurídica expondré, aunque no deja de ser molesto tener que argumentar que la democracia paritaria no atenta al principio de igualdad, ni al de la soberanía, ni favorece la fragmentación del cuerpo electoral porque todos estos conceptos han sido concebidos por un sistema que considera compatible la proclamación de la igualdad como derecho universal con la exclusión de las mujeres de este derecho.

Principio de Soberanía

Se dice que la paridad rompe el principio de soberanía. Y de hecho el Consejo Constitucional francés rechazó en su momento la propuesta relativa a las cuotas en las listas electorales porque –alegaban– contravenía el artículo 6 de la declaración 1789²³ y el artículo 3 de la Constitución

vigente. Hubo que reformar la Constitución para poner en marcha el sistema de igualdad de hombres y mujeres, a la vez que se implicaba a los partidos políticos en este cometido²⁴.

La soberanía se ha definido siempre como algo indivisible, unitario. Tal carácter proviene de la etapa preconstitucional cuando se exige que su ejercicio lo detente un sujeto único y excluyente. En la etapa revolucionaria dicho sujeto es la nación y en las democracias representativas lo es el pueblo. Así lo recoge el artículo 1.2 de nuestra Constitución, al señalar que “la soberanía nacional reside en el pueblo español,

²³ Declaración de los derechos humanos y del ciudadano, 1789: **Artículo 6** - La ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen derecho a contribuir a su elaboración, personalmente o por medio de sus representantes. Debe ser la misma para todos, ya sea que proteja o que sancione. Como todos los ciudadanos son iguales ante ella, todos son igualmente admisibles en toda dignidad, cargo o empleo públicos, según sus capacidades y sin otra distinción que la de sus virtudes y sus talentos.

²⁴ Artículo 3º de la Constitución francesa reformado

La soberanía nacional reside en el pueblo, que la ejerce a través de sus representantes y por medio del referéndum.

Ningún sector del pueblo ni ningún individuo podrán arrogarse su ejercicio.

El sufragio podrá ser directo o indirecto en las condiciones previstas en la Constitución y será siempre universal, igual y secreto.

Son electores, de acuerdo con lo que disponga la ley, todos los nacionales franceses mayores de edad de ambos sexos que estén en el pleno disfrute de sus derechos civiles y políticos.

La ley favorecerá la igualdad entre mujeres y hombres para acceder a los mandatos electorales y cargos electivos

Artículo 4º

Los partidos y las agrupaciones políticas concurren a la expresión del sufragio. Se constituirán y ejercerán su actividad libremente dentro del respeto a los principios de la soberanía nacional y de la democracia.

Estas entidades contribuirán a la aplicación del principio enunciado en el último apartado del artículo 3 de acuerdo con lo dispuesto por la ley

del que emanan los poderes del Estado”. El hecho de que dicho pueblo soberano se articule, en calidad de elector, en circunscripciones electorales no implica menoscabo del principio de soberanía, como no la fragmenta el que existan nacionalidades y regiones, ni parlamentos autonómicos que aprueben leyes, etc. Tampoco rompe el concepto de soberanía, a mi juicio, la democracia paritaria. Precisamente lo que se cuestiona con la democracia paritaria es la manera en que está articulada y construida la soberanía popular, basada en un tipo de contrato social que, como ha señalado Javier Pérez Royo, ha perpetuado la desigualdad entre hombres y mujeres²⁵.

En este mismo contexto se argumenta que la Democracia Paritaria desembocaría en la división del pueblo en categorías²⁶, con la consiguiente ruptura de la unidad nacional, y que otros colectivos también pedirían su cuota: disminuidos, discapacitados, los nacionales de otras nacionalidades y etnias, los viejos²⁷... Suponiendo que así fuera se olvidan, quienes así argumentan, que en todos los colectivos hay mujeres que también padecen en

ellos los estereotipos de género y que también deberían cubrir su participación con los dos sexos. En cualquier caso, las mujeres no son un colectivo sino el 50% de la Humanidad. La experiencia de los Estados, que han aprobado medidas para impulsar la presencia de mujeres en procesos de decisión, no evidencia el cumplimiento de estos temores.

Atentado al principio de igualdad

Que la paridad atenta contra el principio de igualdad garantizado en la Constitución es el segundo argumento común a sus detractores. En primer lugar tendríamos que concretar de qué igualdad estamos hablando. La igualdad que se reflejaba, hasta hace bien poco, en los textos constitucionales era la igualdad formal diseñada por y para los hombres (no todos los hombres tampoco). Ha sido necesaria la aplicación de medidas de acción positiva, validadas por nuestro Tribunal Constitucional al amparo del artículo 9.2 para integrar la igualdad sustancial capaz de rectificar los desequilibrios que la igualdad en la ley no elimina. No en vano el Tratado de Ámsterdam y el TCUE tratan la igualdad formal y la igualdad sustancial

²⁵ Javier Pérez Royo consideró 'llamativo' que se perpetúe la desigualdad entre hombres y mujeres a pesar de que a partir del siglo XVII Hobbes plantea un nuevo contrato social que descansa sobre la igualdad. "El contrato social fue masculino durante esos siglos, las mujeres no entraban en él, pero lo más llamativo es la persistencia de la discriminación de la mujer", reflexionó. EL PAÍS (ANDALUCÍA), VIERNES 8 DE ABRIL DE 2005.

²⁶ Los que se oponen a la inclusión de la Democracia Paritaria consideran que hablar de cuotas, presencia equilibrada o paridad equivale a dividir el cuerpo electoral en categorías.

²⁷ A ello hay que añadir que "según la teoría tradicional de la representación el cuerpo electoral es nacional aunque el sistema electoral imponga su división en circunscripciones. Dicho cuerpo electoral elige un conjunto de representantes que, integrados en un órgano colegiado, expresan una voluntad que se imputa a la totalidad de la nación. Pues bien, la democracia paritaria no supone la quiebra de ninguno de estos elementos ni puede ser equiparada a las formas de democracia corporativa. En primer lugar, porque el cuerpo electoral no se divide en razón de sexos. En segundo lugar, porque no se impone a las personas votar sólo a los candidatos de su mismo sexo. Por último, porque los hombres y las mujeres que resulten elegidos representan a los ciudadanos en su conjunto y no a los intereses de un grupo sexual determinado"

como realidades complementarias²⁸. Abundando en la línea argumental los derechos constitucionales en nuestro ordenamiento jurídico no son configurados como absolutos, pueden y también deben, ser regulados cumpliendo determinados requisitos. El Tribunal Constitucional español ha seguido en este punto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: los únicos requisitos para regular un derecho son: 1º) conectar unas mismas consecuencias con idénticos supuestos de hecho. 2º) El parlamento puede establecer diferencias que solo serán legítimas si la diversidad de trato obedece a una finalidad determinadas, si la regulación es acorde o compatible con los valores constitucionales - y por lo tanto no se identifica con las discriminaciones prohibidas - si es adecuada para obtener los fines legítimos que se propone y si la diferencia establecida en la regulación es proporcional a la finalidad.

Es evidente que el sistema de la acción positiva - la paridad no es exactamente acción positiva, pero las cuotas sí - cumple con todos estos requisitos y así se han aplicado medidas positivas especialmente en el acceso al trabajo. Si se admiten en el sistema laboral ¿porqué no en el político? La diferencia que determina esa resistencia es que aquí estamos hablando de poder,

del lugar que ocupan las mujeres en una sociedad, mixta por naturaleza, pero pensada y dirigida de facto por hombres. Por eso la implantación de las cuotas en las listas electorales ha sido un camino plagado de escollos, tanto por los hombres que veían amenazada su posición hegemónica como por las pocas mujeres que ya estaban en puestos de poder, que se sentían orgullosas de estar ahí por méritos propios (por los mismos méritos que los hombres), y no querían ser catalogadas como “mujeres-cuota”. En ambos supuestos se hacía abstracción de la forma de cooptación que reviste la formación de las listas electorales: todos y las pocas todas provenían de una cuota de facción, de grupo, de influencias y no por ser las personas mejor preparadas.... El Partido Popular, que se ha manifestado en contra de las cuotas de género, ha planteado como alternativa la selección de candidatos por su capacidad, inteligencia y destreza, pero sin concretar que criterios se utilizarían para la selección.

La dificultad añadida, en este caso, es que la causa en la que se basa la diferencia es el sexo, una de las consideradas discriminatorias por la Constitución Española, lo que requiere que lo justifiquemos sobradamente. La igualdad del artículo 14 “*no es un derecho subjetivo autónomo existente por sí mismo, pues su contenido viene establecido siempre respecto de relaciones jurídicas concretas...*” (STC 76/1983/05/08). En esta ocasión habría que establecer esa relación entre los dos sexos y ver si la diferencia es discriminatoria en base a los criterios del Tribunal Constitucional expuestos. Cuando hablamos de cuotas –porcentajes variables, presencia equilibrada, umbral de paridad (60% / 40%) ó de

²⁸En opinión de Biglino no cabe afirmar que la democracia paritaria suponga una división por categorías de los electores o de los elegibles, perturbadora en sí misma de la idea de la representación, ya que la democracia paritaria “de producir alguna alteración esta parece de menor intensidad que la que supuso en su momento la irrupción de los primeros partidos políticos en los procesos electorales y en las Asambleas Legislativas”

paridad/alternancia (50% / 50%)– estamos estableciendo una diferencia para que en las Asambleas Legislativas exista una representación más equilibrada, de forma que se refleje en ellas la composición de la sociedad. Estamos en presencia de una diferenciación racional para alcanzar el fin que se persigue que es la representación equilibrada (como la que en la actualidad presentan la mayoría de las Asambleas Legislativas gracias a aquellos partidos que han promovido la paridad). No cabe duda de que también se respeta la exigencia de proporcionalidad en la aplicación de la medida con base en una población en la que las mujeres representan su mitad. Se debe juzgar entre la discriminación de hecho en que se encuentran las mujeres y la mera lesión de las expectativas de los aspirantes a candidatos.

En ningún caso la regulación legal de las cuotas excede los límites de constitucionalidad que enumera nuestro Tribunal Constitucional. Mucho menos la paridad que mantiene la igualdad estricta de derechos desde el reconocimiento de la desigualdad de las mujeres en las instancias representativas. Abundando en lo dicho, nuestra Constitución no se asemeja a la redacción de la Constitución francesa ni a los preceptos de la Constitución italiana, antes de su reforma. No existe en ninguna de las dos un mandato general a los poderes públicos, como el contenido en el artículo 9.2 CE²⁹, que permite desplegar amplias actuaciones en todos los órdenes encontrando cobertura constitucional en este precepto, ni tampoco esta considerada la igualdad como valor tal como expresa el artículo 1 de la Constitución Española.

Libertad de los partidos políticos

La tercera y última de las objeciones principales a la legalización de la paridad es el atentado a la libertad de los partidos políticos. La objeción ofrece una doble perspectiva.

¿Los partidos políticos pueden auto-imponerse cuotas cuando éstas merecen el fallo de inconstitucionalidad?, y, ¿pueden imponerse, por ley, cuotas a los partidos políticos?

A la primera de estas cuestiones podemos aportar dos juicios que llegan a la misma conclusión por razonamientos opuestos: en primer lugar, el caso de Italia, que declaró la inconstitucionalidad de la cuota y la Sentencia permitía expresamente, a los partidos políticos, vulnerar –como hemos dicho– “libremente” el principio de igualdad. Y, en segundo lugar, la justicia inglesa donde la norma interna de los partidos políticos, que imponía las cuotas, fue considerada discriminatoria por aplicación de la ley que prohibía la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Ambas son sorprendentes, propias de la discrecionalidad de criterios en los que se fundan los Tribunales ante supuestos que innovan lo reglado. En uno de los casos se exige a los partidos políticos, entidades de relevancia constitucional y pilares de la democracia, del cumplimiento de uno de los principios básicos del

²⁹ Esta consideración sirvió de base al TJCE para admitir la legitimidad de las medidas de acción positiva no sólo cuando se dirigen a garantizar la igualdad de oportunidades en el punto de partida sino también las que inciden directamente sobre la inserción social de las personas que pertenecen a los grupos marginados.

constitucionalismo democrático: la igualdad. En el otro se da al mandato electoral la consideración de trabajo, circunstancia con la que personalmente estoy de acuerdo pero, por el momento, de escaso éxito en la doctrina. Desde esta opción, todavía es más difícil posicionarse con el fallo del Tribunal inglés porque precisamente en el ámbito laboral es donde no se ha cuestionado, donde más se han promovido, las acciones positivas que favorezcan el acceso al trabajo a las mujeres.

En nuestro caso, no se ha discutido el autocompromiso estatutario de los partidos políticos que así lo han hecho, pero sí ha habido opiniones que se han hecho eco del carácter inconstitucional en el caso de que fuera la ley la que la estableciera, y ha sido uno de los argumentos alegados en la interposición de los recursos de inconstitucionalidad.

Las posiciones encontradas (en el expediente de los recursos se pueden constatar) muestran una vez más que en el acervo jurídico podemos hallar argumentos que defienden la constitucionalidad y lo contrario. En ambos casos con pretendida solidez. Se arguye, principalmente, que se lesiona la libertad de presentar candidatos por los partidos políticos produciéndose en consecuencia una vulneración del derecho de los propios candidatos. A favor se alega, en primer lugar, que la libertad de confeccionar candidaturas no es una libertad absoluta sino que sobre la misma recaen un conjunto de requisitos limitativos impuestos por la LOREG y, en segundo lugar,

que el derecho de participación política es un derecho de configuración legal, como señala nuestra Constitución y, por tanto, susceptible de ser estructurado (artículo 23.2). En el fondo subyace el dilema entre libertad e igualdad ambas consagradas como principios constitucionales y como tales valoradas. También es pertinente poner en juego la consideración que nuestra Constitución aporta al definir el Estado español como social y democrático de Derecho y así evaluar la influencia que el principio social debe ejercer sobre el democrático.

Se ha invocado el derecho de los candidatos a figurar en una lista. Supuesto despejado por el Tribunal Constitucional que, al igual que garantiza todos los derechos de la persona elegida, niega la mutación de cualquier aspiración en derecho que transforme a su titular en reclamante. Sólo la publicación de las candidaturas convierte a las personas propuestas en candidatas (STC 78/1987, de 26 de mayo).

La determinación de la condición de candidato es en su integridad obra de la ley pudiendo, entre otras cosas, establecer requisitos de elegibilidad y supuestos de inelegibilidad. No obstante, previamente existe una selección que se realiza sin ningún tipo de criterios legales, donde el principio democrático queda a merced de los partidos políticos que pueden autonormarse al efecto pero también excepcionar la norma por voluntad del que manda justificada en el derecho a elegir “su equipo”, como un reconocimiento o una consecuencia más de

su liderazgo. Esta etapa es del absoluto dominio de los partidos políticos, determinante para que se cumplan las aspiraciones de cualquier persona a ser candidata y que culmina con la presentación de las candidaturas por los partidos políticos.

Ninguna persona puede esgrimir el derecho a ser incluido en una lista, pese a lo cual muchas personas se consideran con derecho a ello. Pero en el contexto propio de este trabajo la respuesta debe ser negativa con base, además de la lógica de los hechos, la jurisprudencia del TC, cuya sentencia 71/1989 considera que el contenido de este derecho radica en el derecho subjetivo de carácter público que tiene el candidato que satisface los requisitos que exige la ley electoral, alcance la elección, y se halle habilitado para tomar posesión y ejercer el cargo de representante. Para ser titular de este derecho es indispensable ser candidato, ser elegido y tomar posesión de acuerdo con lo que señale el propio texto constitucional y la ley correspondiente (CE y LOREG en nuestro caso)³⁰. En consecuencia para ser titular del derecho de sufragio pasivo es indispensable ser candidato pero no es suficiente ostentar la condición de candidato.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Nuestra constitución, partiendo de la proclamación de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento (art. 1.1 CE), reconoce la igualdad

en la ley (art. 14 CE) y la igualdad sustancial o material que los poderes públicos deben promover (art. 9.2 CE). El propio Tribunal Constitucional ha reconocido que no toda diferencia de trato es inconstitucional. Lo que hace es establecer determinadas exigencias que el legislador debe respetar a fin de que la diferenciación sea admisible: que la finalidad sea “discernible y legítima”, que las diferencias sean acordes con la misma y que no expresen “desproporciones manifiestas”.

La inclusión del sexo en el artículo 14 CE junto con el resto de categorías con base en las cuales no se puede discriminar es un ocultamiento de la realidad social sobre la que se construyó nuestra Carta Magna cuando existían elementos suficientes para detectar –en España palpablemente- qué sexo era el marginado.

El Tribunal Constitucional reconoce la constitucionalidad de medidas de acción positiva fundadas en el sexo para superar la situación de desigualdad de origen histórico alejándose de la idea simplista de que cualquier diferenciación normativa basada en el sexo (como categoría sospechosa) es por ello discriminatoria. Por el contrario, en un sistema de derechos como el nuestro, que se articula en torno al principio de dignidad, la clave para determinar si una diferenciación normativa es o no

³⁰ **Artículo 9.2 CE:** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

discriminatoria se halla no tanto en el tratamiento jurídico-formal diferente sino en su función.

SEGUNDA.- El artículo 23.2 regula un derecho que debe ser ejercido en condiciones de igualdad y que requiere desarrollo legal. Condiciones de igualdad es un término de referencia en derecho internacional tal y como señala el Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer para indicar la igualdad de presupuestos en el ejercicio del derecho de acceso a los cargos públicos. La diferencia entre igualdad de trato respecto a la igualdad de condiciones no imposibilita la introducción de medidas que favorezcan esta igualdad de condiciones en la esfera política³¹.

La necesaria regulación legal prescrita por el artículo 23 CE deviene evidente ante la cantidad de elementos que concurren en un proceso electoral. La ley reguladora tiene la categoría de orgánica por la consideración que el derecho de sufragio pasivo ofrece como contenido esencial para asegurar la debida correlación entre la voluntad del cuerpo electoral y la proclamación de candidatos (STC 71/1989). Sin embargo, el derecho a ser candidato no puede ser alegado por nadie. El proceso que culmina con la presentación de las listas electorales queda bajo el absoluto control de los partidos políticos

y la posibilidad de este derecho no se convierte en real hasta que la candidatura queda registrada. El contenido del derecho de sufragio pasivo radica en el derecho subjetivo de carácter público que tiene el candidato que satisface los requisitos que exige la ley electoral, alcance la elección y se halle habilitado para tomar posesión de acuerdo con la ley (STC 71/1989).

La legislación en materia electoral ha sido pródiga al apreciar este margen que se otorga al legislador para interpretar el derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos. La igualdad y la proporcionalidad deben ser interpretadas atendiendo a criterios de adecuada representación de todo el territorio, dar estabilidad al sistema, o tener en cuenta “razones históricas, geográficas y demográficas... en tanto el legislador no cause discriminaciones entre las opciones en presencia” (STC 45/1992). Se trata de que la medida tenga carácter general.

Los límites que se suponen al legislador en virtud del principio de igualdad no son traspasados en el caso de que se regulara la presencia obligada de mujeres en las candidaturas con el fin (“discernible y legítimo”) de procurar una representación que se asemeje más que la existente a la distribución real de la población por sexos presente en el cuerpo electoral.

Desde este punto de vista cabría interpretar el proceso electoral como viciado de discriminación indirecta definida así por el TC. Parafraseando la explicitada

³¹ MARTÍNEZ SOSPEDRA, M., compañero y amigo, con el que compartimos la reflexión, lo expresa con rotundidad: “En nuestro ordenamiento constitucional no existe ciudadano alguno que sea titular de un derecho subjetivo de carácter público y naturaleza fundamental a ser incluido en las propuestas de candidatura que presentan y/o agrupaciones de electores”, op.cit. pág. 123.

opinión en la STC 145/91 el procedimiento electoral por el que se conforman las candidaturas es formalmente no discriminatorio pero la diferencia fáctica en la que se hallan las mujeres por la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina conduce a consecuencias desiguales y perjudiciales sobre los titulares del derecho de sufragio pasivo de uno u otro sexo.

La medida también es “razonable y no incurre en desproporciones manifiestas” sino más bien tiende a la proporcionalidad.

La proporcionalidad, tantas veces considerada en la jurisprudencia constitucional en materia electoral, quedaría en este caso modulada por el logro de conseguir una adecuada representación de la población desvirtuada en este supuesto. El TC, en su función de “máximo intérprete de la Constitución”, ha abierto caminos al buscar el sentido de los preceptos constitucionales también en la conciencia de la Comunidad. En ocasiones las leyes sometidas a su jurisdicción buscaban acomodos para salvaguardar intereses que el legislador, por ej. electoral, ha estimado dignos de protección. La regulación de la igualdad y proporcionalidad en materia electoral persigue una finalidad política acorde, pensamos, con la mayoría social representada en las Cortes Generales que la han aprobado. Al fin y a la postre la inclusión legal de la Democracia Paritaria es una cuestión política. Si tomamos como referencia la votación que se hizo en el

Congreso de la reforma de la LOREG comprobaremos que sólo un partido se oponía a su aprobación. El TC, no actúa de oficio, la legitimación para interponer recursos de inconstitucionalidad está tasada constitucionalmente. Quiere ello decir que la constitucionalidad de una norma sólo se examina cuando las personas que poseen la legitimación activa así lo consideran o un juez insta la cuestión de inconstitucionalidad en un proceso.

TERCERA.- En España, al ser el derecho de acceso a los cargos públicos un derecho de configuración legal, cualquier disposición que le afecte debe tener este rango.

El debate sobre la forma que debería revestir la medida tendente a restablecer el equilibrio de la representación, se ha producido en los países en los que se ha propiciado este cambio. También en la reciente reforma constitucional francesa. En nuestro vecino país se adujo, por oposición a quienes querían diferir la modificación constitucional al juicio del Consejo Constitucional, que “es propio de la naturaleza de la Constitución y de la democracia que el Parlamento asuma plenamente sus responsabilidades”. Nos manifestamos acordes con esta afirmación considerando además que la igualdad y los derechos fundamentales, la Constitución en sí, obliga a todas las personas físicas, jurídicas, públicas o privadas.

CUARTA.- El fundamento de la igualdad no varía por la introducción de cuotas/paridad en la ley electoral. No

es la formulación de la igualdad lo que se cuestiona sino la realización de la igualdad sustancial reconocida en la CE. Por ello creemos que, en nuestro caso, la formulación de la igualdad en nuestra Carta Magna permite el tratamiento legal de la paridad dentro de los límites constitucionales sin que sea necesaria la reforma constitucional.

En las reformas constitucionales llevadas a cabo en Europa concurren dos elementos interactuantes: la falta de una definición clara en el texto constitucional (antes de su modificación) de la igualdad material unida a la necesidad de afirmar constitucionalmente la igualdad de mujeres y hombres y/o el pronunciamiento contrario a la constitucionalidad de las leyes que imponían las cuotas de mujeres en las listas electorales, por el órgano encargado (Tribunal Constitucional, Consejo de Estado) de velar por el respeto de la producción normativa al contenido de la Constitución.

Por otra parte, el cambio en las Constituciones, todas ellas con un periodo de vigencia bastante mayor que el de la nuestra, indica que estamos en una época de cambio social. Al igual que los derechos sociales fueron consecuencia de la revolución socialista, el movimiento revolucionario feminista está propiciando un cambio en el principio de igualdad. Con el cuestionamiento de la posición de las mujeres, de su papel como ciudadanas –es decir como sujetos- en la Ilustración y Revolución Francesa se pusieron los cimientos de este movimiento

que a lo largo de los años ha exigido un trato diferente, en definitiva, un trato igual. El movimiento feminista reclama un nuevo contrato social que permita reflexionar sobre la clase de Democracia que tenemos³² y cuya puesta en práctica no va a significar una nueva situación sólo para las mujeres. Si se profundiza y avanza en la igualdad las consecuencias son también para todas aquellas personas que están sujetas a unas condiciones desiguales en el acceso a los derechos. Tomar como parámetro de igualdad la condición de las mujeres equivale a elevar el nivel de igualdad de toda la ciudadanía.

QUINTA.- En el Informe Schuman, del que extraemos la cita del inicio, se analizan las disparidades nacionales existentes entre los países que forman la Unión Europea y el papel determinante que Europa ha jugado para llevar a cabo importantes avances gracias a años de un trabajo tenaz y perdurable para mejorar la condición de la mujer en Europa.

Al final los autores del estudio se interrogan acerca de si finalmente todo dependiese, fundamentalmente, de la voluntad. En definitiva son los partidos políticos los que tienen la capacidad bien para dotarse internamente de medidas autoobligatorias para que las mujeres ocupen proporcionalmente los lugares de decisión o bien son también los propios partidos políticos los que mediante su intervención en el Parlamento, deciden aprobar por

³² La Unión Interparlamentaria habla de perfeccionar la Democracia y el movimiento feminista de déficit democrático.

ley la representación proporcional o paritaria.

Revisando los países europeos Suecia y Finlandia se hallan a la cabeza de los que tienen mayor representación femenina, mientras que Francia e Italia ocupan los últimos lugares. Se sugieren tres explicaciones de este fenómeno: En primer lugar, que en Francia y en Italia la política es aún considerada como lugar del poder. Los hombres se reservan los puestos de elección y tienen mucha dificultad para compartírselos con las mujeres, ya que estiman que es un trabajo y que está reservado a los profesionales. En cambio una concepción moderna de la política, como la que parece existir en los países nórdicos, supone que el mandato no es una propiedad sino una ocupación, sino temporal al menos limitada en el tiempo, que debe ser consagrada al bienestar de la colectividad y puesta al servicio del interés general.

Una segunda explicación que se deriva de la primera es la formación y la sensibilización. Los partidos políticos consideran que no es posible reclutar mujeres y proponerles hacer inmediatamente campaña sin una sólida formación. Para ello les ofrecen numerosas posibilidades de formación e información destinadas a ayudarlas a comprender las sutilezas de juego político. Estos partidos han comprendido asimismo que no pueden permanecer como un club estrictamente masculino sin correr el riesgo de fosilizarse.

Y, por último, la tercera explicación puede basarse en las afirmaciones ideológicas de los partidos. Los partidos

de izquierda parecen en general, más de acuerdo que los partidos de derecha, presentando más mujeres o haciendo que sean elegidas en primer lugar. De hecho, en nuestro país, los partidos que podemos situar en la izquierda del arco político han aprobado cuotas internas y la reforma de la ley electoral. También lo han hecho los Gobiernos constituidos por esta mayoría de izquierda. En cambio los situados a la derecha del arco político han rechazado las cuotas y la paridad y recurrido o rechazado las propuestas, reformas o iniciativas. Ello no ha impedido que aumentaran el número de mujeres en sus listas o que situaran mujeres en puestos significantes: Presidencias del Congreso y Senado, de Cámaras Autonómicas, Alcaldías...

El quid de la cuestión es que en el fondo y en la forma estamos hablando de compartir el poder...

Julia Sevilla Merino (2005)

TALLER: PROPUESTAS DESDE EL ÁMBITO ASOCIATIVO PARA UNA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA E IGUALITARIA

El Consejo de Ministros de Europa proclamó el 2005 como el Año Europeo de la Ciudadanía a través de la Educación. En este sentido, desde el Gobierno Valenciano se ha creado una Dirección General de Participación Ciudadana entre cuyos objetivos está el fomento de la participación social mediante el apoyo al tejido asociativo

de la Comunidad Valenciana para conocer de primera mano las problemáticas, necesidades y expectativas de la ciudadanía en general, y de las asociaciones en particular, en el ámbito autonómico.

Así, con el fin de recoger esas necesidades y expectativas y de trasladarlas a la Dirección General de Participación Ciudadana, se planteó el taller *Propuestas desde el ámbito asociativo para una democracia participativa e igualitaria*.

OBJETIVO DEL TALLER:

Recoger las necesidades y expectativas de las asociaciones participantes para conseguir una democracia más participativa e igualitaria.

Mediante la creación de un foro de debate para reflexionar y analizar la situación actual que envuelve al tejido asociativo en relación con la participación y la igualdad, se pidió a las personas participantes que elaborasen propuestas de mejora.

PROPUESTA DE TRABAJO:

Para la realización de este taller, se distribuyó de manera aleatoria a las personas asistentes en 5 grupos de trabajo distintos.

Se pidió a las y los participantes que pensarán por unos instantes en su realidad inmediata y que elaborasen propuestas que recogieran las necesidades y

expectativas, encaminadas a potenciar una democracia más participativa e igualitaria desde el ámbito asociativo.

DESARROLLO DEL TALLER:

Una vez explicada la tarea a realizar, cada grupo de trabajo empezó a debatir sobre los puntos propuestos. Estos son los resultados:

Grupo 1³³

Creación de un forum de representantes de cada colectivo y que se tenga en cuenta la opinión del forum en la redacción de la legislación, propuesta de actuaciones y dotación presupuestaria.

Creación de un órgano, desde el foro, que revise el cumplimiento y la evaluación de los acuerdos de gobierno.

Creación de servicios adaptados a las necesidades reales de la maternidad.

Cumplimiento de las normativas, especialmente en materia de barreras arquitectónicas y conciliación de la vida familiar y laboral.

Información a las empresas sobre subvenciones y ventajas derivadas de la contratación de personas desfavorecidas, como es el caso de la contratación de personas con discapacidad.

Mayor adaptación del transporte tanto público como privado.

Reconocimiento de figuras profesionales como el/a integrador/a social.

Grupo 2³⁴

Acercamiento de la información sobre los recursos y servicios que se creen desde los Organismos públicos, como es el caso de la Dirección General de Participación Ciudadana.

Informar y exigir el cumplimiento de la normativa existente, especialmente por parte del personal técnico.

Creación de una residencia pública para personas con discapacidad física en la zona de Castellón de la Plana.

Incrementar y fomentar la participación ciudadana, real, desde la Generalitat Valenciana.

Promocionar más campañas de sensibilización ciudadana en materia de igualdad de oportunidades.

Grupo 3³⁵

Mayor participación y representación de las personas con discapacidad en los órganos de decisión.

Mayor inversión económica en los recursos destinados a este colectivo: pisos tutelados, residencias...

Hacer cumplir la legislación vigente, especialmente la de las personas con discapacidad.

Mayor empatía y sensibilización por parte de las personas representantes respecto a las distintas problemáticas existentes.

Grupo 4³⁶

Eliminación de barreras arquitectónicas, principalmente en edificios privados de uso público.

Creación y/o mayor adaptación de unidades móviles para desplazarse a las residencias o centros, las personas con discapacidad.

Creación de habitaciones en los hospitales adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad.

Mayor formación del personal sanitario para atender a cualquier persona desfavorecida, especialmente en técnicas de movilidad para ocuparse de las personas con discapacidad.

Reconocimiento de figuras profesionales especializadas como son las/os mediadoras/es sociales o técnicas/os de integración social.

Mayor adaptación del transporte público interurbano y urbano.

³³ Integrado por: Maite Marzal, Maite Balada, Pedro Campos y Santos Cuadrado.

³⁴ Participantes: Laura Coll, César Gimeno, Manolo Celma y Josefina Ferrandis.

³⁵ Compuesto por: Ana María Pons, Amalia Win, Domingo Cardona y Lorena Martínez.

³⁶ Formado por: Míriam Martínez, Nuria Jiménez, M^a Mercedes Gual y Pura del Rincón.

³⁷ Integrado por: Diana Montserrat, Francisco J. Planelles, Manuela Andrés y Gloria Aparicio.

Grupo 5³⁷

Cumplimiento de las leyes como la de accesibilidad.

Sensibilizar a la ciudadanía.

Mayor participación ciudadana, tanto en la toma de decisiones como en lo que respecta a la gestión de nuestras instituciones.

Visión de futuro del personal urbanístico y político en el diseño y la urbanización de nuestras ciudades y municipios.

Formación del profesorado para promover ya desde la edad infantil una educación en valores: urbanidad y civismo, solidaridad e igualdad.



CONCLUSIONES

Las VI Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social sirvieron para que las asociaciones de la provincia de Castellón pudieran realizar sus aportaciones en el

marco del Año Europeo de la Ciudadanía a través de la Educación. Así, en el III Forum Asociativo se pusieron en común los proyectos, iniciativas y dificultades de las diferentes asociaciones participantes, necesidades compartidas por la mayoría de las organizaciones que

trabajan en el ámbito social. También se aprovechó para presentar la Plataforma P.A.I.S. (Plataforma de Asociaciones para la Igualdad Social) creada a raíz de las V Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social, celebradas en el 2004, y cuyo objetivo principal es conseguir que la Igualdad Social sea una realidad.

Por otra parte, la conferencia de Julia Sevilla, analizó el papel que juegan las mujeres dentro de la ciudadanía abogando que no se puede dejar fuera al 50% de la población y reconociendo que no existe verdadera democracia sin la presencia de mujeres.

Finalmente, el taller *Propuestas desde el ámbito asociativo para una democracia participativa e igualitaria* permitió, en primer lugar, dar a conocer la existencia de la Dirección General de Participación Ciudadana, creada por el Gobierno Valenciano en el 2005 y la cual ninguna de las asociaciones participantes en las Jornadas conocía, y en segundo, elaborar propuestas que recogieron las necesidades y expectativas de estas asociaciones para trasladarlas a dicha Dirección General consiguiendo, de esta manera, una democracia no sólo representativa sino participativa e igualitaria.

FUNDACIÓN *ISONOMÍA* PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

UNIVERSITAT JAUME I de CASTELLÓ de la PLANA

Campus de Riu Sec. ESTCE. Planta Baixa
12071 Castelló de la Plana
Teléfono: 964 72 91 34 Fax: 964 72 91 35
E-mail: isonomia@isonomia.uji.es
<http://isonomia.uji.es>

Publicación elaborada por:

M^a. José Ortí Porcar

*Psicóloga y Máster en Mediación Social
Coordinadora del Área Social de la Fundación Isonomía*

Anna Sales Boix

*Filóloga inglesa y Máster en Mediación Social
Técnica del Área Social de la Fundación Isonomía*