

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL PERSONAL IMPLICADO

EVALUATION OF EQUALITY POLICY FROM THE PERSPECTIVE OF PEOPLE INVOLVED

Lugo Muñoz, Mar
Dpto. MIDE
Universidad de Sevilla
marlugmun@alum.us.es

Romero, Rodríguez, Soledad
Departamento MIDE
Universidad de Sevilla
sromero@us.es

RESUMEN

De forma reflexiva se adoptan diferentes posiciones sobre el marco de las políticas de igualdad establecidas. En los ámbitos de la esfera pública y privada, se mantienen discusiones y opiniones críticas sobre las influencias de las políticas argumentando las tendencias de un choque educativo y cultural que favorecen situaciones desiguales dando lugar a cuestionar la eficacia de los procedimientos, normativas y/o planes enfocados a la igualdad.

La evolución que ha presentado el establecimiento de las políticas en asuntos igualitarios, ha sido un avance para fomentar valores equitativos entre hombres y mujeres. Se dibuja desde una mirada de los actores implicados de forma incomparable, una apreciación sobre cambios en los ámbitos educativo, político, económico y social.

Las formas de vida de las personas inciden en la importancia de una visión futura igualitaria que alimente y favorezca una ordenación hacia la mejora y descartando viejos patrones discriminatorios. Por ello, esta investigación hace una aportación cualitativa, un análisis de los procesos y/o instrumentos legislativos hasta ahora implantados desde las voces de personas que trabajan en diferentes ámbitos. Mediante un grupo de discusión, se ofrece una valoración e información suficiente para enriquecer el camino hacia la igualdad.

PALABRAS CLAVES: Igualdad, políticas, legislación, proceso jurídico, educación, evaluación.

ABSTRACT

Reflectively take different positions within the framework established equality policies. In the areas of public and private spheres, with discussions and opinions about political influences trends clash arguing that promote educational and cultural situations of inequality that let to questioning the effectiveness of the procedures, policies and/or plans focused on equality.

The evolution that made the establishment of egalitarian policies in this area has been breakthrough to promote fair values between men and women. It is based on the perspective of the actors involved with unparalleled, said an assessment of the changes in the educational, politics, economic and social.

The ways of life of people stress the importance of an egalitarian future vision that nurtures and promotes an ordering toward improving and discarding old discriminatory patterns. Therefore, this research takes a qualitative contribution, an analysis of the processes and/or legislation in place so far from the voices of people working in different areas. By means a group discussion provides an assessment and sufficient information to enrich the way towards equality.

KEYWORDS:

Equality, public policies, legislation, legal process, education, evaluation.

1. INTRODUCCIÓN.

El marco en el que se sostienen las políticas de igualdad y objetos legislativos se manifiestan a nivel práctico y teórico en todos los ámbitos de nuestra sociedad actual. Gran parte de escritos pertenecientes a los Planes para la Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, resaltan avances que suelen medirse en términos comparativos, se cuantifica de alguna forma el proceso que ha llevado a cabo el desarrollo vital de las personas que sin lugar a dudas llevan una carga ecológica y sociocultural en su forma de vida.

Autoras exponen que el género¹ *“es una construcción social de mujeres y hombres, de feminidad y masculinidad, que varía en el tiempo y el espacio y entre culturas”* (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011, p. 8). Partiendo desde esta consideración, es indiscutible que hombres y mujeres sean diferentes por los roles que asumen y/o desempeñan desde un amplio prisma dentro de la sociedad. Por tanto, la perspectiva que ambos sostienen de la realidad puede dar lugar a discrepancias.

Son muchas las reflexiones y estimaciones que se barajan tras aplicar nuevos cambios en esta materia, como son en los ámbitos político, cultural, económico y educacional. Las apreciaciones se relacionan hacia un incremento cada vez más acusado y avanzado para una evolución igualitaria, aunque con resultados diversos. Los resultados y las valoraciones se encauzan hacia connotaciones negativas sobre componentes tan necesarios como es la concienciación y/o implicación de los actores sociales.

Más allá de analizar instrumentos y acciones que intervienen o juegan un papel de prevención en las actuaciones que se han desarrollado a lo largo de la historia, es conveniente tomar en cuenta la importancia e influencias como el lugar que ocupa los diferentes ambientes en la vida de una persona. Las influencias y aportaciones que ofrecen el terreno educativo, constituye un cimiento fundamental para actuar como participante en actuaciones igualitarias. Tal y como indican algunas autoras *“numerosos sectores intelectuales, políticos y sociales coinciden en asignar a la educación un papel clave para la superación de numerosos problemas marcados por el denominador común de la discriminación de género; desigual acceso de la mujer al mercado laboral, al poder y a la disponibilidad de recursos económicos”*. (Colás y Jiménez, 2007, p. 416)

La participación de la mujer en el mercado laboral, las diferentes modificaciones laborales que afectan a hombres y mujeres para equiparar las condiciones económicas como favorecedoras en el plano familiar, constituyen elementos indispensables para avanzar hacia una situación sustentable de los seres humanos en la sociedad.

Desde un modelo democrático se recoge el espíritu de igualdad y desde ese mismo patrón se aplican normas procesales civiles o penales cuyo designio es activar los procesos para amparar los derechos de la ciudadanía. La misma producción de igualdad amplía judicialmente a velar por la protección e intereses de las víctimas en violencia de género.

Es necesario preguntarnos sobre el impacto, las experiencias, las vivencias de las personas que trabajan en los diferentes ámbitos. Cómo ven y comprenden el contexto respecto a las políticas actuales establecidas. No consiste en comparar la situación de hombre y mujer en cada una de las esferas, cada caso y situación es diferente. Consiste en entender una realidad desde una mirada comprensiva y la impronta que ha supuesto los instrumentos jurídicos para la igualdad. ¿Cómo se ha vivido los avances en las diferentes políticas igualitarias?

El I Plan estratégico de Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía (Junta de Andalucía, 2012), introduce desde la igualdad un modelo social sostenible donde las personas

¹ El término de género surgió en los años setenta y fue propuesto por las teorizadoras feministas. Surge en contraposición al lugar secundario que ocupa la mujer en la sociedad.

independientemente del sexo que tenga cubran sus necesidades y disfruten de calidad de vida. La sostenibilidad social nos dará la llave a la sustentabilidad para un reparto de recursos más equitativo a todas las mujeres y hombres.

Se pretende hacer una aportación al desarrollo de políticas establecidas en materia de igualdad, fruto de necesidades que demanda la sociedad y exponer la otra cara como resultado al establecimiento de procesos técnicos.

Por ello, desde un contexto amplio esta investigación trata de mostrar una realidad que afecta a todos los ámbitos desde el punto de vista de los/las profesionales con la puesta en marcha de las diferentes políticas de igualdad que marcan y estipulan procedimientos como actuaciones de forma que se puedan dar desigualdades. Asimismo, se intenta dar a conocer cómo la influencia socio-educativa puede crear discrepancias o entendimientos en las formas de vida de las personas.

2. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.

Las políticas de igualdad ha sido materia de intervención y renovación para nuevas iniciativas que han venido desarrollándose en componentes de Igualdad de Oportunidades y lucha contra la violencia hacia las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

La construcción cultural en correspondencia a lo masculino y lo femenino dentro de las relaciones que se establecen en los entornos laborales, académicos, familiares y sociales son fenómenos de investigación por las divergencias que supone las condiciones y situaciones de desigualdad que viven los colectivos (Fernández y Tobío, 2005)

Se ha consensuado (Naciones Unidas², 2000) que la violencia de género es de interés público aunque se desarrolle en la vida privada de las personas, con el objetivo de eliminar todas las formas posibles de discriminación contra las mujeres.

Desde el I Plan Estratégico para la Igualdad de hombres y mujeres de Andalucía³ (Junta de Andalucía, 2012), emerge la necesidad de un planteamiento mediante un diseño de las estructuras y los procedimientos institucionales. Se hace imprescindible, aunque para que sea efectivo debe considerarse los procesos reales y los resultados de las políticas públicas.

Este enfoque arranca hacia la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en las políticas públicas, se integra la igualdad en todas las acciones generales. Realizando acciones dirigidas a mujeres y hombres cuando se dan desequilibrios de género.

Abordando el ámbito internacional hasta el nacional en políticas de igualdad, se apuesta por unas líneas de actuación con todos los países de la comunidad europea de manera eminente con todas formas de discriminación por razón de sexo.

Las políticas internacionales establecen bajo un convenio europeo, la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales bajo una fórmula de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Igualmente, se recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

² Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. El texto del convenio se presenta tras su modificación por las disposiciones del Protocolo nº 14 (STCE nº 194). El Consejo de Europa se reafirma en las libertades fundamentales que constituyen las bases de la justicia y la paz en el mundo bajo la acción de políticas democráticas.

³ I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2010-2013) se constituye para la determinación de medidas para la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (Directiva 76/207/CEE⁴).

Para fomentar la Igualdad se establece en el reglamento, desde el Parlamento Europeo (CEE, 2004), la promoción de la cooperación al desarrollo con el objetivo de aplicar el principio de integración desde una perspectiva de género en el conjunto de las políticas que se apliquen. Se apuesta por una igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades. Por ello se adoptan medidas a favor de la igualdad en las empresas dentro de un marco de negociación colectiva.

La sociedad actual en España, tiene como instrumento para fortalecer las políticas de igualdad, planes estratégicos donde posiciona a la mujer en un lugar relevante. Desde las instituciones y Administración pública se desarrollan actuaciones para la consecución de los objetivos estratégicos. Las líneas de actuación bajo el marco estratégico se nutre de la ley Orgánica 3/2007⁵, establecida para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Existe una cara realista de cómo viven el sistema de igualdad hombres y mujeres en el ámbito doméstico, laboral, cultural y económico. Hombres desde una visión igualitaria se sienten protagonistas de forma desigual en la aplicación de la ley.

Asociaciones y colectivos de hombres, tras experiencias destacables que impiden tener una visión honesta de justicia en lo establecido igualitariamente, promueven los valores y referentes positivos de masculinidad. Apuestan hacia un cambio, sobre la visión que se tienen como reproductores sexistas: la paternidad activa y responsable hacia la paridad entre hombres y mujeres en cargos de responsabilidad pública y empresarial (Cime, 2011).

Desde el silencio de las mujeres y una invisibilidad latente a lo largo de los años en materia de igualdad de oportunidades, se establece dentro de un marco normativo la ley 12/2007⁶ para la promoción de igualdad de género en Andalucía. Se promueven así mecanismos e instrumentos institucionales para ser efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (Instituto Andaluz de la mujer, 2011).

La violencia de género es una realidad presente que ha pasado de ser un asunto privado a aflorar en la sociedad como un problema de toda la ciudadanía. El impacto que ha causado las políticas públicas de igualdad para la paralización de la violencia de género y la intervención como la participación de profesionales de los ámbitos sanitarios, educativo, judicial, policial y servicios sociales ha sido relevante en nuestra sociedad.

3. OBJETIVOS

El objetivo general es analizar las políticas de igualdad y aplicación de las mismas desde la perspectiva de los implicados e implicadas en los ámbitos político, jurídico, educativo y seguridad ciudadana en su forma de funcionamiento así como la legitimidad en su ejercicio.

El objetivo General se operativiza a través de los siguientes objetivos específicos.

⁴ Directiva 76/207/CEE del consejo del 9 de Febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional así como las condiciones laborales.

⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece principios de actuación para corregir toda discriminación por razón de sexo. Pretende crear nuevos instrumentos jurídicos enfocados a la violencia de género, discriminación salarial, discriminación en las pensiones de viudedad, desempleo femenino y la escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. Asimismo, incluye la conciliación familiar, laboral y personal.

⁶ Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía. Tiene como objetivo lograr la igualdad real y efectiva bajo la eliminación de todas formas de discriminación hacia la mujer.

- Conocer la visión que tienen los implicados e implicadas de las políticas públicas.
- Presentar una perspectiva crítica de la figura del hombre en los contextos jurídicos.
- Conocer las características sociales de los participantes y su implicación con las políticas de igualdad.
- Extraer los elementos disonantes que afectan en las mujeres en los ámbitos laborales y públicos.
- Consensuar desde los agentes implicados los rasgos más característicos que influyen de manera negativa en los procedimientos técnicos que se establecen en la ley integral.
- Conocer la forma de vida desde el punto de vista de un hombre igualitario.
- Compartir las vivencias y perspectiva de hombres y mujeres de los diferentes planos que integran las políticas de igualdad.

4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Se propone una metodología como es la teoría fundamentada para el acercamiento de los fenómenos que emergen. Esta metodología va a ofrecernos datos basados en experiencias y a partir de los mismos hacer uso de una comprensión de la realidad. Esta propuesta metodológica cualitativa aporta a la investigación *“un procedimiento sistemático y organizado convirtiéndolo en un instrumento primordial del todo el proceso de investigación”*, (Strauss y Corbin, 2002, p.59),

Se ha utilizado el método de grupo de discusión con el fin de conocer las valoraciones que se perciben sobre la aplicabilidad de las políticas de igualdad y las implicaciones que suponen su efectividad. Desde este enfoque se va a obtener información cualitativa, donde los diversos conceptos abordan el objeto de estudio generando un ambiente de reflexión compartida.

En la misma línea de trabajo se ha llevado a cabo la técnica DAFO⁷, el análisis que ofrece esta herramienta inicialmente ha mostrado su eficacia en el sector empresarial hasta convertirse en una técnica imprescindible para el diagnóstico. *“Esta técnica alcanza en los últimos años una gran relevancia en la planificación estratégica y en el diagnóstico de necesidades”* (Colás, y De Pablos, 2004, p.8).

4.1. Muestra.

La muestra participante del grupo de discusión, se compone de cinco hombres y cuatro mujeres de diferentes ámbitos de actividad incluyendo los sectores públicos y privados de la Provincia de Sevilla. La sesión ha tenido una duración aproximada de tres horas. Para el sector privado dos hombres y dos mujeres cuyas profesiones desempeñadas son las de Arquitecto/a y Economista. Para el sector público tres hombres y dos mujeres cuyas profesiones desempeñadas son como política, jurista, policía y profesor/a.

La selección de los componentes se ha llevado a cabo los siguientes criterios:

- Ser profesional en activo en el ámbito jurídico.
- Ser profesional en activo y tener experiencia en protocolos de violencia de género en el ámbito de la Seguridad Ciudadana.
- Tener experiencia y conocimientos sobre el Plan de Igualdad en el ámbito de la Administración Pública Local.
- Tener implicación directa o indirecta sobre el buen desarrollo de los planes de igualdad, políticas al efecto independientemente del sector que sea.

⁷ El análisis DAFO surgió de la investigación dirigida por Stanford Research Institute entre 1960 y 1970. Se crea tras las carencias que presentaba la planificación corporativa. Su objetivo principal era generar racionalidad y eficacia en las empresas (Pareja, 2012)

Cuadro I. Perfil de los participantes.

Participante	Profesión	Estudios	Institución	Protocolo de violencia de género	Planes de Igualdad
Hombre	Abogado	Licenciado en derecho.	Administración Pública.	X	X
Hombre	Policía Nacional	Licenciado en Derecho.	Administración Pública.	X	
Hombre	Policía Local	Licenciado en Filología Hispánica. Diplomado en Profesorado de Educación General Básica	Administración Pública.	X	X
Hombre	Economista	Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales	Empresa Privada.		X
Hombre	Arquitecto	Licenciado en Arquitectura	Empresa Privada.		X
Mujer	Profesora Formación Profesional	Licenciada en Filología Hispánica	Administración Pública.		X
Mujer	Economista	Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales	Administración Pública.		X
Mujer	Profesora de secundaria. Responsable política a nivel autonómico.	Licenciada en Actividad Física y Deporte	Administración Pública.	X	X
Mujer	Empresaria	Graduada en Ingeniería de la edificación. Diplomada en Arquitectura Técnica.	Empresa Privada.		X

4.2. Procedimiento de recogida de datos.

Para la recogida de datos se ha llevado a cabo el grupo de discusión. La sesión del grupo se abre con una breve presentación y se introduce las siguientes cuestiones: ¿Hay un pasado, presente y habrá un futuro en lo concerniente a la igualdad en todos los planos? ¿Existe igualdad simplemente por hecho de asumir el hombre funciones que tradicionalmente ha realizado la mujer o es algo más extenso que todo eso?

El discurso de los participantes es grabado en audio con una duración de tres horas y posteriormente transcrito realizando un análisis de contenido de las transcripciones mediante la codificación de los componentes del grupo. A partir del proceso sistemático de la información, se aplica la técnica DAFO bajo un sistema de cuatro categorías que sugiere la herramienta; Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

Cuadro II. Categorías para analizar los aspectos a destacar por el grupo.

DAFO	
CATEGORÍAS	DEFINICIÓN
Debilidades	Factores internos. Posición desfavorable de las Políticas que se establecen en materia de Igualdad.
Amenazas	Factores externos. Situación desfavorable de las Políticas en materia de Igualdad en el entorno.
Fortalezas	Factores internos. Posición favorable de las Políticas que se establecen en materia de Igualdad.
Oportunidades	Factores externos. Situación favorable de las Políticas en materia de Igualdad en el entorno.

4.3. Tratamiento de los datos.

El tratamiento cualitativo de los datos se basa en las fases implicadas en el análisis de datos que se originan en el grupo de discusión se realiza mediante el programa Atlas-ti versión 6.2.

Gráfico I. Rodríguez, Gil y García. 1996 (a partir de los supuestos dados por Miles y Huberman, 1994).



5. RESULTADOS

Para cada una de las categorías del análisis DAFO, se ha establecido un grupo de subcategorías para las posibles situaciones favorables o desfavorables en otras cuestiones que incidan directamente en la construcción o desarrollo en el panorama legislativo, o bien, que preceden a las políticas establecidas.

Cuadro III. Subcategorías para analizar los aspectos a destacar por el grupo

Categoría	Código	Subcategoría	Definición
Debilidades	D1	Procesos	Procedimientos que se llevan a cabo en el establecimiento de las Políticas Igualitarias.
	D2	Recursos	Recursos materiales y humanos para establecer las políticas de igualdad
	D3	Temporal	El espacio de tiempo de aplicación de las políticas de Igualdad.
Amenazas	A1	Económica	Coyuntura económica para su desarrollo.
	A2	Ineficacia	Necesidades de derogar una ley por su ineficacia en la aplicación de la misma.
	A3	Cambios	Cambios de gobierno y/o ideológico. Como puede ser una reforma o que no sea compatible con las líneas de actuación del nuevo gobierno.
Fortalezas	F1	Procesos	Procedimientos que se llevan a cabo en el establecimiento de las Políticas Igualitarias.
	F2	Recursos	Recursos materiales y humanos para establecer las políticas de igualdad.
	F3	Temporal	El espacio de tiempo de aplicación de las políticas de Igualdad.
	F4	Estructural	Desde el punto de vista flexible o rígida.
Oportunidades	OP1	Modelo	Modelo a seguir a nivel internacional, aplicándose en otros países.
	OP2	Estructural	Desde el punto de vista flexible o rígida.
	OP3	Cambios	Cambios orientados a la mejora continua para que sea más eficaz.

Se presentan los resultados⁸ obtenidos mostrando como primer concepto las Fortalezas, aparecen elementos que refuerzan las políticas y piezas fundamentales que contribuyen a su evolución.

Seguido por otro aspecto que compone la matriz como son las Oportunidades con las diferentes características que colaboran en el entorno para que sean potencialmente positivas. Y al mismo tiempo engloban todos los elementos donde inciden con mayor o menor fuerza.

De forma consecutiva se muestran las Debilidades que se han detectado en los diferentes contextos donde se aplican las políticas de Igualdad, ley sobre violencia de género y mecanismos establecidos.

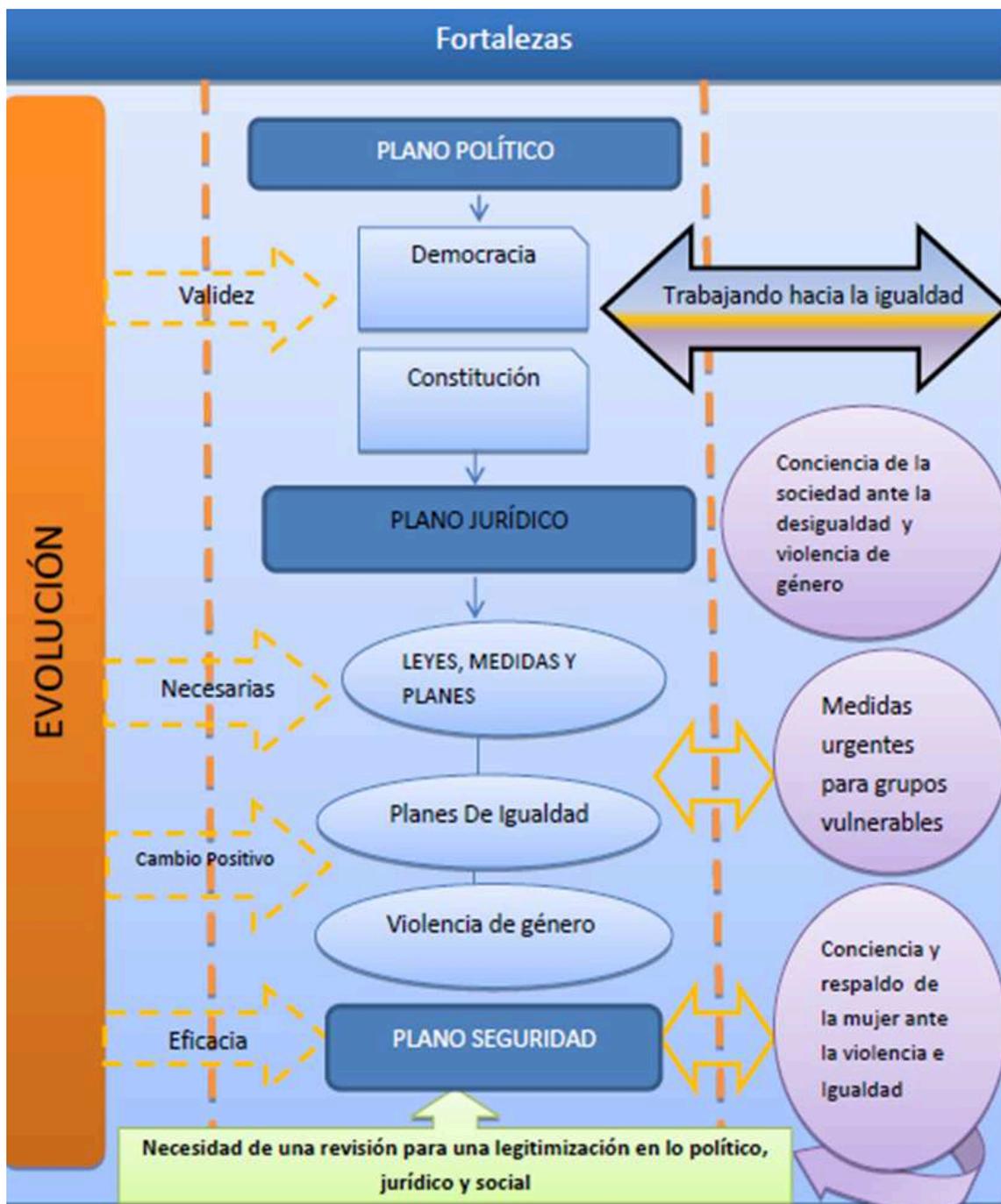
⁸ Nota: Los nombres que se contemplan en las transcripciones de los resultados son ficticios.

Y finalmente se destacan las Amenazas en los diferentes planos que tejen el panorama laboral y personal. En los planos legislativo, político y educativo son factores que incurren de forma externa y en detrimento a su evolución.

- Fortalezas.

Se da un proceso evolutivo que comienza desde una necesidad visible en el pasado hasta un presente donde se ejecuta. Por tanto, la fortaleza principal es la atención a las necesidades sociales en los diferentes planos que forman la sociedad.

Gráfico II. Fortalezas percibidas por el grupo de discusión.



En el plano político se trabaja hacia la igualdad con la aplicación de leyes desde el nacimiento de la constitución y acorde con una democracia. Sin su presencia, posiblemente en la actualidad no existirían las políticas que velan por la igualdad.

“(39:39) SILVIA: Hay que tener en cuenta que hemos salido de una democracia relativamente joven y trabajamos hacia la igualdad a la vez que evolucionamos en democracia. Porque de alguna manera la democracia es para la igualdad que se basa en la constitución y la que nos rige y nos hace iguales”

“(144:144) SILVIA: yo estoy convencida que muchos presidentes de antaño de partidos políticos si no fuera por la paridad y demás no tendrían en sus listas mujeres...”

Desde el plano jurídico se ha evolucionado con medidas, leyes y planes necesarios no solo para trabajar hacia la igualdad sino hacia el amparo de víctimas de violencia, apoyado por una conciencia social. Interviniendo de forma efectiva para los grupos vulnerables que de diferentes vías se ven afectados en su bienestar dentro de la sociedad.

“(121:121) JULIAN: La última medida urgentísima es que uno de los grupos de especial vulnerabilidad, tan reciente como que tiene 15 días, uno de los especiales grupos de vulnerabilidad para considerar que se puede demorar unos años el desahucio en procedimiento ejecutorio hipotecario, es precisamente en ser víctima de violencia de género”

En la protección de las víctimas de violencia de género se detecta una evolución y cambio de mentalidad por parte de los profesionales que se dedican a las fuerzas de la seguridad. La actividad policial se ha visto impregnada por la concienciación y realidad de la violencia de género.

“(215:215) JUSTO: lo que había allí poco menos que era una continuidad del cachondeo, burla,” ¿Por qué le habrán dao dos ostias a la golfa ésta?”. Te hablo de una realidad de una profesión y hoy en día pasamos a todo lo contrario a una empatía, una sensibilidad a una protección a un exceso. Y hay que buscar un equilibrio.”

Por el respaldo de la policía y el conocimiento social las víctimas de violencia han dado un cambio de ser invisibles a ser visibles en la sociedad y con ello poder denunciar situaciones de violencia donde no sean cuestionados/as.

“(337:337) JUSTO: Antes la mujer no denunciaba por vergüenza porque la mujer era la que tenía... iban a confesarse y “los hombres es que son complicaos. Y hoy en día la mujer ha pasao de sentirse igual que el hombre, y hay hombres que no tienen superao eso, se creen que están en un pie por encima de la mujer. Entonces esa esa indisciplina para ellos “para ellos” de la mujer y ese “aquí estoy yo “y “piso igual que tú y la cara la llevo muy levantada” esos complejos que tienen por incapacidad ...les hacen reaccionar de modo agresivo. Porque la mujer no se queda callada y no traga...hay mucha reacción agresiva porque la mujer ha salido...”

Todas las fortalezas existentes son evidentes en los diferentes planos adquiriendo un corte evolutivo. Al igual que el presente es el resultado de una necesidad del pasado, lo aplicado e implantado en el presente debe ser revisado por esa connotación de discriminación positiva.

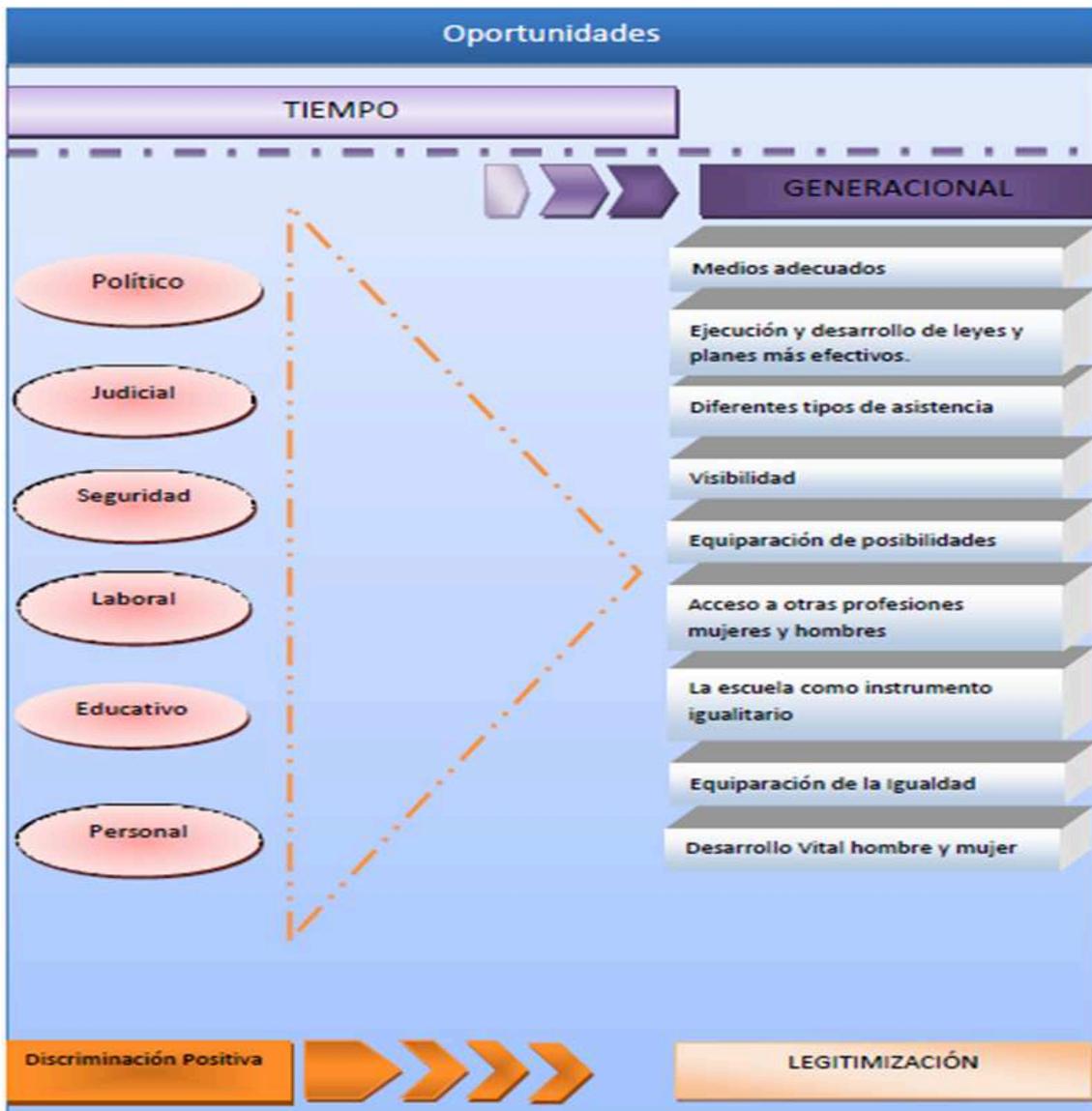
“(375:375) PACO: Si miramos atrás las medidas, ley, planes de igualdad hacía falta para parar aquello. Pero esos mismos planes, medidas ahora deben cambiarse. Hizo su función para la desigualdad y acciones desmesuradas por parte de los hombres y ahora, de aquí

hacia adelante, está claro que hace falta cambiar, puntualizaciones y modificaciones en la ley...”

- Oportunidades en las leyes y políticas de Igualdad.

Las oportunidades las establece el tiempo que afecta de forma directa a las generaciones.

Gráfico III. Oportunidades percibidas por el grupo de discusión.



Los implicados e implicadas identifican que las oportunidades van emergiendo en base a la mentalidad generacional y en dependencia de nosotros/as, es decir, de la ciudadanía.

“(79:79) SILVIA: Bueno, pero porque recientemente hasta hace nada, todos nuestros padres en todas las casas eran... ha habido mucho machismo. Aunque no se quisiera la madre tenía ese rol y el padre ese rol. Tiene que pasar por lo menos tres o cuatro generaciones para que acepten lo que pensamos”

“(206:206) LARA: Yo creo que es cuestión de tiempo. Yo solo quería decir que no es nada ni que venga en la constitución sino que somos nosotros lo que tenemos en nuestra mano”

“(220:220) KOKE: la igualdad llega a la igualdad. Yo tengo un contrato de limpiador de esa piscina y limpio toda la piscina”

Los medios adecuados y más recursos darán oportunidad a unos procedimientos efectivos y aplicación eficaz de las leyes así como de planes más adecuados en el contexto laboral.

“(129:129) SILVIA: Y eso de los planes de igualdad uno de los aspectos que más se tiene en cuenta es la visibilidad, que sea visible un maltrato, que sea visible un lenguaje sexista. Intentan potenciar que todo lo invisible, lo que signifique falta de igualdad ¿Para qué? Para concienciar en igualdad precisamente. Por ejemplo la celebración del 28 de noviembre, 25 noviembre o del 8 de marzo es una forma de hacer visible...”

La asistencia psicológica será una oportunidad junto con la asistencia legal. La atención a las víctimas se reconoce como una oportunidad ante la salud mental de las víctimas como a los procedimientos y mecanismos que se activen una vez comenzado el proceso judicial.

“(383:383) JULIAN: Dado que el sistema actual produce situaciones injustas porque realmente no permite distinguir en detrimento de las que sí lo son. Medios legales que aparte de una asistencia jurídica por encima está otro tipo de asistencia”

“(386:386) JULIAN: Claro, pero gracias a un sistema de medios permitirá también no incurrir en el error de identificar temas de maltratos porque hay una cierta discriminación con ciertos sectores sociales. Todos sabemos que esos maltratos se dan en sectores sociales muy altos.”

Las oportunidades que plantean a través del tiempo en lo laboral, son las de acceder a otros tipos de empleos y/o las posibilidades de tener estudios universitarios que facilitarán o permitirán el acceso a profesiones que en tiempo pasado no se han accedido. Las oportunidades que les ofrecía el contexto, como pueden ser las familiares, no se lo permitían independientemente de los recursos económicos. El cambio de mentalidad a través de otras generaciones en el tiempo ofrecerá esa oportunidad.

“(289:289) LARA: Exactamente, ni todas las mujeres valen para lo mismo ni todos los hombres valen para lo mismo. Somos individualidades, la historia es que todos tengamos las mismas oportunidades siendo hombre o siendo mujer. Para mí no es significativo que la mayoría de las limpiadoras sean mujeres porque yo estoy completamente segura que dentro de 25 años si nos ponemos y nos reunimos aquí otra vez, hablaremos y nos daremos cuenta que probablemente la mayoría de los limpiadores o limpiadoras no sean mujeres sino hombres, porque la mayoría de la gente que hoy en día titulada y que va a la universidad el número es mucho mayor el de mujeres que de hombres”

“(267:267) LARA: Para mí no hay profesiones de hombres y profesiones de mujeres. Para mí hay profesiones en las que abundan más hombres o mujeres. Y eso no es una cuestión de desigualdad yo creo que es más por una cuestión de educación o de tradición simplemente. ¿Por qué hay más limpiadoras? y además fijaros en las edades de las limpiadoras, por ejemplo, yo en lo que conozco. En el centro donde yo trabajo, las edades de las limpiadoras oscilan entre los 40-50 años o los cuarenta y tantos hasta los cincuenta y tanto. ¿Y por qué no más mujeres? pues precisamente si te vas hacia atrás esas mujeres probablemente no tuvieron oportunidad de estudiar porque vivían en una sociedad y un contexto mucho más machista donde no había la igualdad como ahora”

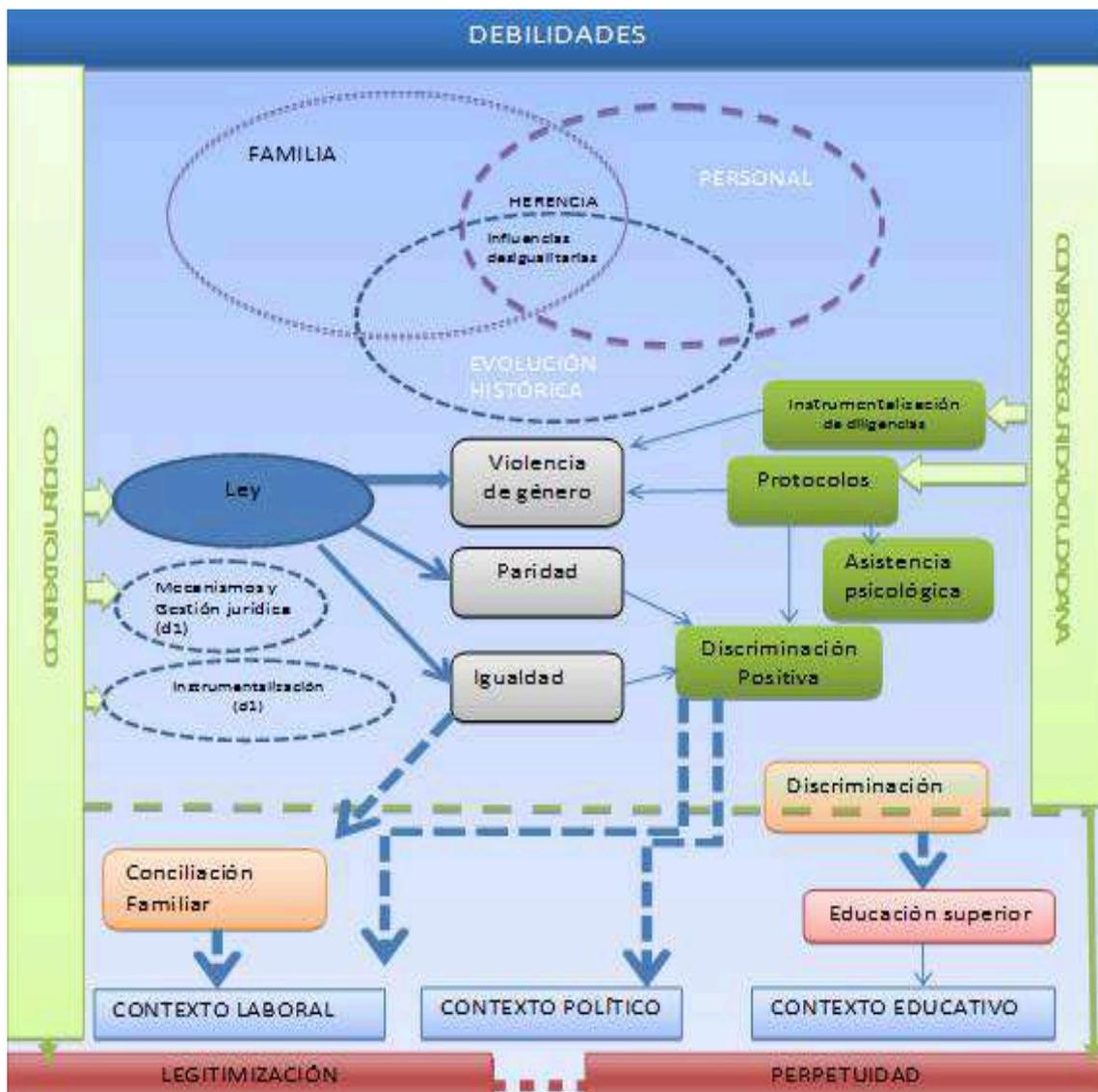
Indudablemente se ofrece el carácter personal en todo el proceso evolutivo como un indicio de igualdad, como es el desarrollo personal y vital de las personas. Sin la igualdad el proceso vital no se hace posible, por su falta de implicación en la profesión o deseos de las personas en todos los planos. Por tanto, se destaca no solo como oportunidad sino necesario.

“(28:28) JULIAN: Pero por encima de esas cosas, que es correcto, es una cuestión de habilidades de reparto etc. me refería también que hay circunstancias en la vida te pueden llevar a un, a poner de manifiesto esos principios igualitarios que obtengas en otras cuestiones, como por ejemplo como es el caso nuestro de que la vida por sus metas vitales porque tradicionalmente ha estado unido a uno. El hombre ha conseguido su desarrollo profesional sin ningún tipo de problema, ha conseguido metas sin ningún tipo de problemas siempre porque ha tenido detrás el apoyo de la mujer porque se ocupaba de otros aspectos esenciales o vitales. Ahora puede ocurrir todo lo contrario”

- Debilidades.

Se presenta la visión que poseen los participantes sobre el sistema jurídico en materia de violencia de género, igualdad, procedimientos y la legislación que los ampara.

Gráfico IV. Debilidades percibidas por el grupo de discusión.



Históricamente el establecimiento de las políticas de igualdad, lleva un peso considerable por las influencias desigualitarias que emergen desde los diferentes contextos, representando un corte ecológico. Desde el plano de la familia repercute en el desarrollo de la persona bajo el eje del Androcentrismo.

Es indiscutible que a causa de la desigualdad en todos los ámbitos de los individuos y casos de violencia de género, surge la necesidad y de forma inminente en erradicar una situación insostenible. Desde el punto de vista institucional y jurídico, se establecen un marco legislativo donde se detectan debilidades por las lagunas que quedan latentes. Por esos vacíos legales, se dan algunas situaciones de mal uso, beneficiando los propios intereses económicos y/o personales de unas personas y repercutiendo de manera negativa en otras.

“(64:64) JULIAN: Desde una situación histórica y algún tipo de adaptación que la final la situación de género se da situaciones desiguales, es discriminatorio”

Los mecanismos que se llevan a cabo, forjan una aplicación de forma desigualitaria y no se demuestre con eficacia a la hora de emplear la ley, como puede ser en el caso de separaciones o divorcios.

“(126:126) JULIAN: Irte de la puerta del juzgado con tu maltratador, con la documentación de daños, documentación preparada para divorciarte y recibir la pensión correspondiente. Es obvio no son casos de maltrato desde un punto de vista objetivo sino que al final se ha legislado de una determinada manera que ¿van unidas o se ha asociado a una serie de ventajas discriminación positiva? Es que al final se ha dado la vuelta”

La gestión que se lleva a cabo no discriminan el mal uso que se haga de la misma, se instrumentaliza y con ello no se da la legitimidad.

“(121:121) JUSTO: Desde el momento que instrumentalizas una serie de políticas sociales y jurídicas basadas en lo que alguien ha considerado que es violencia de la mujer y le añades una serie de ventajas al mismo”

Incluso se detecta en la propia denominación de los juzgados para la atención a la violencia de género, la propia institución ha establecido indicios de desigualdad y discriminación.

“(49:49) JULIAN: Porque a nivel institucional aquí hace unos años era los juzgados era de violencia, no de género sino de la mujer”

Desde el punto de vista de protección o seguridad policial los protocolos establecidos desde el momento que hay una denuncia de violencia no son iguales para los hombres que para las mujeres.

“(354:354) PACO: Entonces yo vuelvo a lo mismo, la realidad es que hay 4.000 maltratadores y 100 maltratadoras pero la protección penal por lo menos, ya no digo después, debería ser igual para ese hombre. Yo he vivido lo de un hombre, yo se lo he contado a la, quemaos por las rodillas, de todo y me da pena” ¡Tío vete, que le den por culo! Es que me denuncia, que no ser que hacer ya” vamos que entraba en su casa y veía salir al amigo de la mujer y le llamaba “maricona” su propia hija de 18 años. Acosado, acabó denunciado e imputado por un delito de malos tratos a la mujer en el ámbito familiar”

“(353:353) JUSTO: Es más a una mujer la van a enjuiciar y condenar un juzgado normal. En caso de que el hombre lo hiciera con la mujer directamente en Sevilla hay tres juzgados que son de violencia sobre la mujer, específicos para eso. Es más voy más allá el otro día

hablábamos de la violencia de género, mal llamada violencia de género, hay mujeres también condenadas por violencia de género ¿vale? Siempre que esa violencia se ejerza sobre menores, con incapacidad o mayores a su cargo, ni en esos casos en concreto tampoco se juzga a la mujer en un juzgado de violencia, es específico y es específico para esa mujer maltratada un protocolo o una orden de protección, una diligencia de evaluación de riesgos, etc... dejando por supuesto atao la vivienda, el alojamiento, la ayuda, la búsqueda de trabajo, el piso compartido”

En el procedimiento de actuación, se muestran debilidades bajo el punto de vista de los participantes como son los policías, por la falta de asistencia psicológica a las víctimas. Cuando se atiende a las víctimas, la primera asistencia que recibe es la de un abogado/a y consideran que prevalece la psicológica, deben de tener las dos asistencias.

En el contexto laboral, político y educativo padecen debilidades desde la ley de paridad como la conciliación familiar con una discriminación positiva con ciertas desigualdades en el ámbito de lo laboral privado y público. Los planteamientos en el plano laboral no son los mismos en la empresa privada que en la pública, por ello, beneficiarse de la ley es diferente entre las personas.

En cuanto al ámbito educativo, concretamente en la educación superior, la decisión de estudiar determinadas carreras universitarias que se han reconocido como “carreras de hombres” las mujeres que han participado en el grupo lo han vivido como situaciones de discriminación.

“(201:201) CAROLINA: mi primera clase de la facultad era de construcción, había un volumen de unos cientos y tantos, éramos doce chicas y el profesor llegó y dijo ¿Demasiadas mujeres veo yo aquí no? Éramos “amasacradas” literalmente”

Las debilidades impiden que el órgano competente, en temas legislativos y /o político, pueda verse cuestionado por su validez desde un punto de vista congruente a la hora de establecer la ley y que sean justos desde el punto de vista de la sociedad. La propia ley de igualdad genera desigualdades y es discriminatoria en cuanto a la situación de género. A nivel fáctico en la política y en lo personal o donde se analice por la relación jurídica en busca de la paridad, se dan situaciones de incompetencia. Es decir, la legitimización se ve truncada por las posibles lagunas jurídicas y perpetuando así la discriminación positiva.

Desde un enfoque sistémico, las influencias históricas y educativas hacen que las personas no reconozcan el maltrato o que lo vean como parte de las relaciones por sus connotaciones familiares, las políticas tienen en ese aspecto baja influencia. Por otro lado, hay que señalar la existencia de un elevado porcentaje de personas que utilizan la vía judicial de violencia de género para agilizar el divorcio.

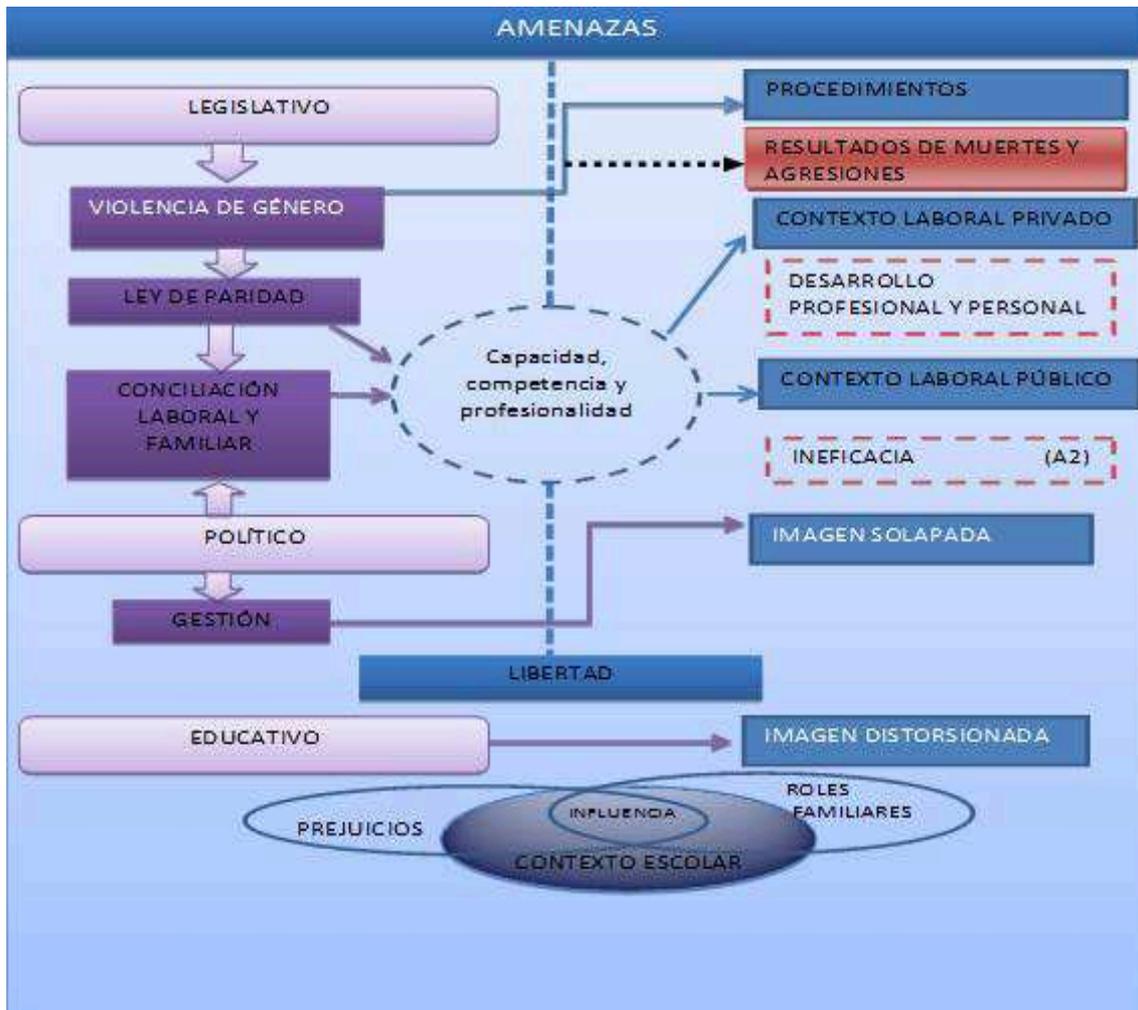
“(364:364) JULIAN: Y...ha dicho antes perfectamente que se ha encontrado... En donde venían y se reían y decían “pues algo habrás hecho” de víctimas de agresiones físicas. Y alguna guardia he hecho y cuando se le pregunta a la víctima Pero ¿A usted le pega su marido? “mi marido no me pega” Bueno entiéndame lo normal” Claro que sí, pero yo creo que se ha llegado a un límite absoluto... es que se tiene las consecuencias, esto que hemos estado diciendo aquí, esto lo decimos en un foro público y la hemos liao. Hay casos donde por haber dicho esto así de clarito y haber hecho uso de las estadísticas de suicidios masculinos porque se han encontrado criminalizados por todo el sistema de un día para otro. Una persona normal, por el motivo que sea, por consejo de abogados “¿Usted se quiere divorciar? Si, con cierta rapidez...si pues... a lo mejor nos conviene ir por ésta vía” y

podemos a lo mejor llegar hasta una denuncia falsa. Con lo cual a lo mejor si ha existido el empujón pero podemos hablar si está desproporcionada la medida o no”

- Amenazas.

Las amenazas guardan una cierta relación con las debilidades donde las situaciones desfavorables ocupan todos los planos.

Gráfico V. Amenazas percibidas por el grupo de discusión.



El panorama legislativo respecto a la violencia de género apunta a que se ve amenazado por su falta de eficacia, los implicados/as opinan que sigue existiendo el mismo número de muertes y casos de violencia como antes.

“(117:117) JUSTO: El tema de muertes es el mismo ahora que antes...”

“(119:119) JULIAN: El tema de agresiones es el mismo, el tema de conceptuarlo todo como violencia de género o de violencia sobre la mujer es porque un porcentaje importante, que evidentemente no son muertes o que no sea un caso clarísimo de maltrato”

Existe un consenso sobre las amenazas, los procedimientos y la distorsionada traducción que se hace sobre la ley de Paridad hasta la conciliación de la vida laboral y familiar. Donde repercute de forma negativa en el desarrollo profesional y con mayor efecto en la mujer.

“(135:135) CAROLINA: no, no, aunque se legisle de todas formas, siempre buscarán las tuercas para fomentar más el profesional hombre que la profesional mujer... no estoy nada de acuerdo con la ley de paridad, a mí me parece que la ley de paridad es una pantomima. Me parece que profesionalmente hablando que va en contra de mi profesionalidad. Porque es que...si algún día me llama el presidente de arriba y me dice oye mira te voy a meter en el comité de dirección porque la ley de paridad me exige... es que a mí me corta.”

“(137:137) CAROLINA: lo triste... buena la ley de paridad tal... no. Es decir, quiero estar ahí arriba por mi profesionalidad, por mi capacidad, no porque haya una ley. Eso, desde mi punto de vista es atacar mi profesionalidad.”

Es vigente, que dentro de los diferentes discursos que ofrecen las empresas públicas y/ o privadas es el acompañamiento y valoración positiva hacia la plantilla de trabajadores sobre fomentar y potenciar la conciliación familiar y laboral, sean hombres o mujeres, en cambio los implicados/as no lo perciben y no lo vivencian así.

“(303:303) PACO: de acuerdo, es que hay una serie de cosas como por ejemplo... pues hay escuelas infantiles en las empresas donde hay no sé cuánto trabajadores y trabajadoras. ¿Por qué una mujer no puede ser concejal? Pues... cuando tienes un niño de un año va hacer difícil que sea concejal ¿Por qué? Porque te ponen las reuniones a las 9 de la noche, a la hora que tú bañas al niño, la hora que tú le das la cena o tú quieres estar con tu hijo o tú... ¡No te vas a poner con él por la mañana!”

Desde los mecanismos y políticas internas de las empresas, en la práctica no favorecen la conciliación. Incluso en el crecimiento profesional dentro de la empresa privada como en la pública ven obstáculos a la hora de acceder a cargos con un nivel más alto, en el caso de la administración a cargos políticos.

“(190:190) CAROLINA: Quiero decir, ya hay una distinción discriminatoria positiva, llamarlo como queráis pero no me parece... y ya si hablamos de la privada, ya, cuando tú te enfrentas a puestos masculinos, tú tienes que demostrar que eres como el hombre pero para arriba, más, es decir, tú no te puedes quedar en el nivel del hombre tienes que ser más que él. Si tienes que destacar más”

Se incluye además, que la remuneración económica por realizar el mismo trabajo es desigual en mucho de los casos identificándolo como discriminatorio por el hecho de ser mujer.

“(131:131) CARLA: Pone de manifiesto las auténticas discriminaciones, como por el ejemplo el hombre y la mujer con el mismo trabajo, el hombre cobra más que la mujer .Eso es una real discriminación”

La gestión política respecto al establecimiento de las políticas de igualdad, guardan un cierto solapamiento por la deseabilidad social, el discurso político respecto a las mismas son claramente favorecedoras, en cambio, discrepan con la práctica. Tal y como se gestiona la ley de paridad, lo ven como un proceso que atenta con la libertad de las personas.

“(216:216) LARA: pero eso ha cambiado. No pero tú mismo, vamos aquí se está poniendo de manifiesto que hasta nosotras, las mujeres estamos diciendo que una discriminación sobreevalorado o discriminación positiva es negativa para nosotras mismas”

“(271:271) CARLA: Yo creo que es una cuestión más política o de cara al público de cara a la sociedad que otra cosa. La imagen...”

“(273:273) LARA: para venderse, ahí pero ¿Por qué?”

En cuanto a lo educativo, se detectan ciertas discrepancias dentro del grupo del verdadero instrumento de la escuela en el trabajo para la igualdad, unos lo ven como oportunidad de avanzar y otros como una amenaza para poder avanzar. Se ve una imagen distorsionada del trabajo y aplicación que realizan los profesionales de la educación dentro del ámbito educativo. Aunque de forma consensuada si localizan las mismas amenazas que intervienen o afectan.

“(109:109) JULIAN: Pero es curioso, que lo más importante... el tema de la escuela y en todos los sentidos, relaciones sociales, amigos, vecinos, etc. Fuera una cuestión de casa, es curioso que en casa el niño pueda ver una situación determinada y que se pueda autoconvencer que es precisamente lo contrario...”

“(111:111) JULIAN: ¿Y que tendrá que ver el proyecto educativo? Simplemente puede ser perfectamente por haberlo escuchado. El día tiene 24 horas de las cuales, la inmensa mayoría del tiempo, por la mañana, lo pasa en el colegio con sus compañeros y el resto lo pasa en casa. Si ese tiempo que pasa en casa ve una cosa y sin embargo dice lo contrario y tiene que pararse detenidamente a pensar lo que está diciendo que no es correcto.

“(98:98) JUSTO: A mí lo de la política que cuenten lo que quieran... que hagan lo que quieran.... Pero a un niño hay que educarlo en casa. Le haces ver lo normal es lo normal y lo asimilas como tal y no tienes que aprenderlo después” yo no digo que no lo sea pero en la escuela la seño te puede decir mucha historia y llegas a casa y el papá mira... la cama que la haga tu hermana “eso que lo haga tu hermana, eso es de maricones” y la hemos cagao. Cuente la profesora, lo que quieras, pero cuenten de aquí hasta que acaben la carrera y no vale de nada”.

Los prejuicios es un indicador a tener en cuenta, puesto que lo identifican como algo negativo dentro de la educación de los hijos que se proyecta en la escuela y en la vida cotidiana influenciando en el desarrollo de los hijos e hijas.

6. CONCLUSIONES.

En el sistema actual legislativo y los mecanismos que se activan para llevar a cabo las medidas de protección, presenta ineficacia desde el punto de vista de los recursos. Los recursos son limitados y no se disponen medios adecuados para que no sean discriminatorios, sean efectivos y no produzcan situaciones injustas. Precisamente ha sido un elemento de debate político al establecerse la Ley 1/2004⁹ de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Otros autores, exponen que la repercusión a nivel jurídico-legal que supuso la aplicación de terminados artículos, dejan en tela de juicio la igualdad ante la ley y presunción de inocencia. (Pérez y Bernabé, 2012)

Requiere de una evaluación, en cuanto a los procesos, por el hecho que se instrumentalizan, la retroalimentación que se forma entre los mecanismos que se ponen en marcha sesga el verdadero valor de igualdad y protección que defienden los diferentes organismos ante la justicia. Los Organismos que forman parte del mapa de procesos jurídicos, en todo el transcurso

⁹ Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La ley quiere dar una respuesta a las necesidades en materia de violencia de género. Se posiciona de forma integral, establece medidas jurídicas creando los juzgados de Violencia de la mujer por vía penal excluyendo la intervención de los Jueces Civiles.

y de forma estratégica velan por la protección de las víctimas aunque presenta indicios de no cubrir determinadas situaciones con los recursos suficientes.

No existen dudas sobre el nacimiento y las medidas necesarias sobre las leyes y planes establecidos aunque precisan de una revisión por varios motivos:

- Debe ser un instrumento de concienciación social y protección para las personas, para ellos no existe género e incluso exponen que se hace mal uso del término.
- Fomenta la discriminación positiva, se ve perjudicial para el hombre como para la mujer por riesgo en repercutir en lo personal y profesional.
- La ley de paridad tiene un detonante discriminatorio, es impositiva en el terreno laboral, se puede dudar de la profesionalidad de una persona por el mero hecho de ser parte de un porcentaje. Se pretende que se valoren como personas, por la trayectoria profesional y por méritos propios.
- Se valora de forma positiva el trabajo que se realiza desde los Planes de Igualdad pero es necesaria una revisión, debe ser un trabajo más activo para llegar a todos los colectivos.

Desde los diferentes perfiles profesionales, se abre un abanico de necesidades en cuanto a la proyección profesional por la implicación que supone trabajar bajo el manto de las políticas en los diferentes ámbitos. Se abre una puerta de manera prospectiva respecto a una formación y mayor conocimiento de nuevos profesionales en el ámbito educativo y de seguridad. Se precisa de un alto grado de implicación, no únicamente en temas legislativos como son expresados de manera procedimental en los manuales, sino en cuestiones más específicas que demanden el contexto.

La discriminación positiva es una de las discusiones más frecuentes tal y como expresan autores como Velasco (2007), que señala que en criterios como la promoción de condiciones de libertad y la igualdad se ve la necesidad de remover los obstáculos que impiden su integridad. Así se podría prevenir la discriminación y su reproducción, de acuerdo con un sistema democrático respetuoso con los derechos humanos.

Existe su visión más bien insuficiente sobre leyes como es la de igualdad efectiva de mujeres y hombres por la carencia de instrumentos jurídicos. Se expone que el resultado es escaso, por la insuficiencia de puestos de responsabilidad de la mujer en la política, la discriminación salarial, mayor desempleo femenino y los problemas que emergen de la vida personal, laboral y familiar. (Pérez, 2007)

Desde el punto de vista educativo, se llega a la conclusión que el ámbito educativo tiende a crear discrepancias entre los niños y niñas por el modo en el que se trabaja con las familias como en la identificación de roles, los padres ocupan un segundo plano. El lenguaje sexista permanece todavía en las aulas aunque se trabaje bajo líneas que tienen como base la coeducación. Para la consecución de los objetivos como pueden ser avanzar hacia la igualdad y con la igualdad, es necesaria figuras de agentes facilitadores que impulsen formas de trabajo que enriquezcan entornos igualitarios. De esta forma, el profesorado podría iniciar procesos continuos de aprendizaje, innovación y mejora siendo un valor añadido. No es una cuestión de un proyecto educativo sino atender y dar respuesta a una necesidad en la forma de vida. Existen datos que nos revelan en estudios de diagnóstico de la cultura de género, donde ponen de manifiesto como impedimento principal, la propia sensibilización y actitud del profesorado hacia el Plan de Igualdad como obstáculo a la hora de emprender iniciativas en ésta materia. (Rebollo, García, Piedra y Vega, 2009)

Es indudable que existe una implantación de procedimientos técnicos para el cumplimiento de protocolos específicos, además se detecta en el discurso político un enriquecimiento del producto de la igualdad pero no se darán cambios oportunos y eficientes si la práctica en todo el recorrido fluctúa de forma intermitente. Existe un consenso sobre la necesidad de un nuevo modelo, la proyección hacia un modelo de vida donde se caracterice por la mejora, crecimiento y un avance igualitario. No consiste en comparar el antes y después de una época, reside en una toma de conciencia del presente con necesidades con carácter crítico y evaluativo. El proceso en el que las personas se ven inmersas en los diferentes contextos y de forma sistémica, tiene un fuerte predominio de una herencia educativa y social obsoleta donde ha reinado el patriarcado y aspectos discriminatorios.

En definitiva, la integración de políticas en materia de igualdad debe tener una proyección hacia futuras generaciones de manera consolidada, libre de cargas estereotipadas y programas de acción comprometiendo la legitimidad política.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Colás Bravo, Pilar. y De Pablos, Juan. (2004): "La formación del profesorado basada en redes de aprendizaje virtual: aplicación de la técnica dafo", *Revista teorías de la Educación en la sociedad de la Información*, Nº 5, (1-14)
- Colás Bravo, Pilar y Jiménez Cortés, Rocío (2006): "Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares", *Revista de Educación*, Nº 340, (415-444).
- Colás Bravo, Pilar. y Villacervos Moreno, Patricia. (2007): "La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes", *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 25. Nº 1, (35-58).
- Directiva 76/207/CEE, de 23 de septiembre, Relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y las condiciones de trabajo. DOCE núm. 269, de 5 de septiembre de 2002.
- Gil Flores, Javier. (1992): "La metodología de investigación mediante grupos de discusión", *Revista Enseñanza & Teaching. Revista interuniversitaria de didáctica*, Vol.10. Nº11, (199-214).
- Infesta Domínguez, Graciela., Vicente Lara, Adriana y Cohen, Iara. (2012): "Reflexiones en torno al trabajo con grupos de discusión en ciencias sociales", *Revista Sociológica de pensamiento crítico*, Vol.6. Nº1, (233-244).
- Limón Domínguez, Dolores. (2008): *Ecociudadanía; participación, ética y perspectiva de género*. Diálogos-Red. Sevilla.
- Lozoya, José Ángel (2011): "Las políticas de igualdad movimientos sociales de hombres y cambios en los modelos de hombres", *Congreso Iberoamericano de Masculinidades y Equidad*, CIME, Barcelona (1-12).
- Ortiz Lallana, Carmen. (2003): "Igualdad de Derechos y Oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea", *Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 47, (99-109).
- Pareja Aliaga, Franklin (2012): *Tool Box caja de herramientas. Guía Práctica de Planificación y Herramientas de Gestión*. SOIPA, Bolivia.
- Pérez Fernández, Francisco. y Bernabé Cárdena, Beatriz. (2012): "Las denuncias Falsas en Casos de Violencia de Género. ¿Mito o Realidad?", *Anuario de Psicología Jurídica* Nº 22, (37-46).
- Pérez, Gloria. (2007): "La ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres: un paso adelante", *Gaceta Sanitaria*, Vol.21.Nº 5, (367-370).

- Quintero Verdugo, M^a Isabel. (2011): "La realidad jurídico-social de los delitos de violencia de género", *Revista IPSE*, N^o 4, (25-32).
- Rebollo Catalán, M^a Ángeles., García Pérez, Rafael., Piedra, Joaquín y Vega, Luisa. (2008): "Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad", *Revista de Educación*, N^o 355, (521-546).
- Rodríguez del Pino, José Antonio. (2011): "Políticas de Igualdad en un mundo de hombres. ¿Una necesidad para el cambio?", *Revista prisma*, N^o 7, (321-350).
- Rodríguez Gómez, Gregorio., Gil Flores, Javier. y García Jiménez, Eduardo. (1996): *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Aljibe. Málaga.
- Strauss, Anselm., Corbin, Juliet. (2002): *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia. Colombia.
- Velasco Arroyo, Juan Carlos. (2007): "Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia", *Revista de Filosofía*, N^o 41, (141-156).
- Connell, Robert. (1997). "La Organización social de la Masculinidad". Recuperado de <http://www.cholonautas.edu.pe/modulos/biblioteca2.php?IdDocumento=0079>. Consultado: 08/01/2013.
- Fernández Cordón, Juan Antonio. y Tobío Soler, Constanza. (2005). "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales". Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/docum entacion/fernanded_cordon_juan_antonio.pdf. Consultado: 22/05/2013.
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2011). El género en la investigación. Recuperado de http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/EI_genero_en_la_investi gacion.pdf. Consultado: 10/01/2013.
- Naciones Unidas (2010) El silencio de las mujeres. Recuperado de <http://www.un.org/Depts/dhl/violence>. Consultado: 10/06/2013.
- Parlamento Europeo. Directiva 76/207/CEE. Recuperado de http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!celexnumdoc&numdoc =37610207&lg=es. Consultado: 10/04/2013.
- Junta de Andalucía. (2010). I Plan Estratégico para la Igualdad de hombres y Mujeres en Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/portal_web/web/la_consejeria/igualdad_gener o/plan_estrategico_igualdad.pdf. Consultado: n.d.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm.71, de 23 de marzo de 2007.
- Ley Orgánica 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de igualdad de Género en Andalucía. BOE núm.38, de 13 de febrero de 2008.