

NUESTRA HISTORIA

Los orígenes del Instituto

El reconocimiento de que las mujeres deben tener los mismos derechos y oportunidades que los hombres para educarse, trabajar, formar núcleos familiares y participar en las decisiones políticas y económicas es un hecho social que se ha ido conquistando a lo largo del siglo XX y lo transcurrido del XXI, gracias al desarrollo de los principios democráticos de justicia, libertad e igualdad y de las demandas de las propias mujeres.

La promulgación de la Constitución española, el 6 de diciembre de 1978, supuso la afirmación legal de la igualdad entre las mujeres y los hombres y la no discriminación por razones de raza, sexo o religión, y su reconocimiento como principios inspiradores del ordenamiento jurídico de nuestro país.

Sin embargo, la práctica evidenciaba que, para que las mujeres accedieran a la igualdad de oportunidades, no era suficiente con los cambios de leyes. Era preciso cambiar las actitudes y comportamientos, las formas de vida y las estructuras sociales que son una barrera para el pleno desarrollo de las mujeres como personas con derecho a participar activamente en la cultura, el trabajo y la política de un país.

Conscientes de esta necesidad, un grupo de mujeres defensoras del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres impulsó la creación de un organismo dentro de la Administración española, similar al que existía en otros países de Europa y del mundo, responsable de elaborar políticas de igualdad, proponérselas al Gobierno y coordinar las acciones de los diferentes ministerios en este ámbito.

Esta demanda dio como resultado la elaboración del proyecto de ley de creación del Instituto.

Nace el Instituto de la Mujer

Por medio de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, publicada en el Boletín del Estado el día 26 de octubre, se crea el Instituto de la Mujer, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, y con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Se establecieron dos líneas de actuación bien diferenciadas: la primera, para impulsar la creación de servicios de información y de atención y el desarrollo de programas de formación a las mujeres. Y la segunda dirigida al fomento de actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración.

El trabajo del Instituto en sus inicios se centró en la realización de campañas de información sobre los derechos de las mujeres y para difundir los cambios que se habían producido en el ordenamiento jurídico, fundamentales para que las mujeres pudieran ejercer y reivindicar esos derechos que muchas todavía no conocían. También sacó a la luz el problema de los malos tratos y realizó estudios sobre la situación de las mujeres en España, cuyos resultados fueron difundidos.

Pronto esas acciones se vieron complementadas con una importante actividad internacional, reforzada, sin duda, por la adhesión de España a la Comunidad Europea.

Más sobre la historia del Instituto de la Mujer, desde la óptica administrativa

El Instituto estuvo adscrito al Ministerio de Cultura hasta 1988, año en el que pasó a formar parte del Ministerio de Asuntos Sociales, que se unió al de Trabajo, posteriormente. A partir de 2004, se vinculó a éste, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad. Desde marzo de 2008, formó parte del Ministerio de Igualdad, creado por el gobierno surgido de las elecciones generales de marzo de ese mismo año. En noviembre de 2010, queda suprimida la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Instituto quedó adscrito al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad. En diciembre de 2011, se reestructuran los departamentos ministeriales, se suprime el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, así como la Secretaría de Estado de Igualdad a la que estaba adscrito el Instituto y se crea el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e

Igualdad y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que asume las competencias de la extinta Secretaría de Estado de Igualdad. Así mismo, se crea la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, cuya titular asume, también, la Dirección General del Instituto de la Mujer, lo que permitirá el desarrollo de políticas integrales en el campo de la igualdad.

Con el objetivo de racionalizar la organización de la Administración y evitar duplicidades ante organismos administrativos, mediante la Ley 15/2014, de 16 de septiembre (BOE, 17 de septiembre de 2014), se acuerda la integración de las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer, que pasa a denominarse "Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades".

La política institucional para la igualdad: los Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres

El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

Los planes de igualdad significaron la creación de un marco referencial que señalaba objetivos a cumplir por parte de todos los agentes implicados, y que, por tanto, exigía la realización de un seguimiento durante su periodo de vigencia.

A partir de los informes de seguimiento, se llevaron a cabo las evaluaciones de dichos planes, con dos objetivos fundamentales: conocer, por un lado, el grado de ejecución de las acciones previstas y, por otro, las actividades que se habían llevado a cabo para su cumplimiento por parte de los distintos órganos de la Administración General del Estado.

Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990

El I PIOM se presentó al Consejo de Ministros en septiembre de 1987 y suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo.

Este primer plan se hizo siguiendo el modelo de los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea, a la que España se incorporó en 1986. Los estudios realizados en este tiempo fueron el fundamento de las medidas de acción propuestas en el primer plan.

Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995

El II PIOM tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, es decir, la promoción y el desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo.

Las 172 actuaciones específicas de este segundo plan pueden considerarse como medidas políticas puestas en marcha con el fin de conseguir los cambios estructurales que permitieran a las mujeres su libre desarrollo y una participación activa en el mundo de la cultura, del trabajo y de la política.

Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000

El III PIOM supuso la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que se convirtieran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, dado que, sin su participación, es imposible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo.

En este Plan se asumieron los compromisos adquiridos de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario.

Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006

El IV PIOM, basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), buscaba potenciar la transversalidad de género, aunque promoviendo, en aquellas áreas donde fuera necesario, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas; por lo tanto tenía un planteamiento dual. Así mismo se inspiró en el principio fundamental de cooperación entre todos los agentes sociales implicados.

Mandato de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: Los Planes Estratégicos de Igualdad

En el año 2007, se aprueba la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, lo que supone un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España.

El artículo 14 de nuestra Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así comienza, en su exposición de motivos, el texto de esta Ley Orgánica.

La igualdad es un derecho universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, además de ser un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible en toda sociedad que se precie de democrática. Es, pues, en los valores de la democracia, en los que se fundamenta este texto legal, que va más allá del reconocimiento de la igualdad “formal”, recogido en las leyes, para avanzar hacia la verdadera efectividad de un principio que, tal como reconoce la propia Ley Orgánica, todavía es una tarea pendiente, puesto que, actualmente, subsisten obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real.

El propio texto de la Ley Orgánica insiste en la necesidad de una acción normativa para combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo que se dan en la mayoría de los ámbitos de nuestra realidad social, política, económica y cultural. La Ley tiene un marcado carácter general, puesto que se propone incidir sobre todo el ordenamiento jurídico, aplicando el principio de igualdad a todas las ramas del Derecho (laboral, civil, mercantil, administrativo etc.), con objeto de abordar el problema de la desigualdad desde una perspectiva integral. Incorpora, para ello, una serie de Disposiciones Adicionales que modifican la normativa nacional para adaptarla a la nueva Ley Orgánica para la Igualdad.

Esta idea generalista de la Ley se manifiesta en su ámbito de aplicación que, tal como queda formulado en su artículo 2, se extiende a toda persona, física o jurídica (sea ésta de índole pública o privada) que se encuentre o actúe en territorio español, con independencia de su nacionalidad, domicilio o residencia.

De acuerdo a la actual estructura territorial del Estado español y, al amparo de sus competencias, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, afecta a todas las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia básica o legislativa plena del Estado.

Esta Ley Orgánica para la Igualdad está en la línea de las modernas leyes de igualdad, mostrando una clara voluntad de equiparar a las personas, sean hombres o mujeres. Su mayor novedad radica en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de Igualdad, que, por su dimensión transversal, implica a los organismos públicos, puesto que el principio de igualdad debe estar presente, de forma horizontal, en todas las políticas generales y sectoriales, estableciendo, así, los cauces por los cuales deberá desarrollarse la actuación de los poderes públicos.

El artículo 17 de esta Ley establece que *“El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011

Tien los siguientes principios rectores:

- La redefinición de un modelo de ciudadanía, de forma que se deja de entender a las mujeres como un “colectivo” y a lo masculino como referencia universal y medida de la experiencia humana.
- El empoderamiento de las mujeres, entendido en su doble vertiente de favorecer el acceso de mujeres a aquellos puestos donde se toman decisiones y de revalorizar las aportaciones de las mujeres.

- La transversalidad de género, como herramienta que implica la integración de la dimensión de género en toda la actuación de los poderes públicos.
- El reconocimiento de la importancia de la innovación científica y tecnológica como fuerza de cambio social y la necesidad de eliminar las barreras que, tradicionalmente, han hecho que las mujeres queden excluidas de estos ámbitos.

Este Plan Estratégico recogía 351 actuaciones vinculadas a 69 objetivos. Estructuralmente, el plan se articulaba en torno a los siguientes 12 ejes temáticos:

1. Participación Política y Social.
2. Participación Económica.
3. Corresponsabilidad.
4. Educación.
5. Innovación.
6. Conocimiento.
7. Salud.
8. Imagen.
9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social.
10. Violencia.
11. Política Exterior y de Cooperación
12. Tutela del Derecho a la Igualdad.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016

Aprobado por el Consejo de Ministros del 7 de marzo del año 2014, tiene 224 actuaciones y 35 objetivos, agrupados en 7 ejes.

A su vez, en él subyace una doble estrategia, a la hora de afrontar los retos para alcanzar la igualdad real:

- Por una parte, la pervivencia de las “políticas específicas de igualdad”, concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades.
- Por otra, la “estrategia transversal” orientada a la introducción de cambios estructurales.

Los siete ejes que configuran su estructura son los siguientes:

- Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.
- Eje 2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
- Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
- Eje 5. Educación.
- Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
- Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

Los tres primeros ejes están dedicados a aquellos ámbitos considerados como de actuación prioritaria para el Gobierno y se desarrollarán, en toda su extensión, por sendos planes o estrategias específicas aprobadas durante el período de vigencia de este plan.

Los dos siguientes ejes están dedicados a ámbitos que, por su importancia, se entiende que deben mantener un amplio desarrollo.

Finalmente, los dos últimos capítulos están dedicados a reflejar esa estrategia dual a la que antes se hacía referencia, lo cual se concreta a través del desarrollo de políticas específicas de igualdad, en ámbitos muy concretos, y del desarrollo de instrumentos de transversalidad