

anuario
2018
INSTITUTO
DE ESTUDIOS
ZAMORANOS
FLORIAN
DE OCAMPO

H O M E N A J E A
D. QUINTÍN ALDEA VAQUERO



ANUARIO 2018

INSTITUTO DE ESTUDIOS ZAMORANOS
“FLORIÁN DE OCAMPO”
(C.E.C.E.L. - C.S.I.C.)

anuario 2018

**INSTITUTO
DE ESTUDIOS
ZAMORANOS
FLORIAN
DE OCAMPO**

**H O M E N A J E A
D. QUINTÍN ALDEA VAQUERO**



ANUARIO DEL I.E.Z. FLORIÁN DE OCAMPO

I.S.S.N.: 0213-82-12

Vol. 33 - 2018

EDITA:

INSTITUTO DE ESTUDIOS ZAMORANOS “FLORIÁN DE OCAMPO”

Director: Marco Antonio Martín Bailón

Secretario de redacción: Sergio Pérez Martín

Consejo de redacción: Julio Pérez Rafols, Hortensia Larrén Izquierdo, María Concepción Rodríguez Prieto, Ángel Luis Esteban Ramírez, Enrique Alfonso Rodríguez García, José Carlos de Lera Maillo, Juan Andrés Blanco Rodríguez, María Antonia Mezquita Fernández, Rubén Sánchez Domínguez y Félix Iglesias Escudero.

Secretaría de redacción: Instituto de Estudios Zamoranos “Florián de Ocampo”
Diputación Provincial de Zamora
C/. Doctor Carracido s/n (trasera Edif. Colegio Universitario)
49006 Zamora (España)
Correo electrónico: iez@iezfloriandeocampo.com

SUSCRIPCIONES, PRECIOS E INTERCAMBIO:

Instituto de Estudios Zamoranos “Florián de Ocampo”
Diputación Provincial de Zamora
C/. Doctor Carracido s/n (trasera Edif. Colegio Universitario)
49006 Zamora (España)
Correo electrónico: iez@iezfloriandeocampo.com

Los trabajos de investigación publicados en el ANUARIO DEL I.E.Z. “FLORIÁN DE OCAMPO” recogen, exclusivamente, las aportaciones científicas de sus autores. El Anuario declina toda responsabilidad que pudiera derivarse de la infracción de la propiedad intelectual o comercial.

© Instituto de Estudios Zamoranos “Florián de Ocampo”
Confederación Española de Centros de Estudios Locales (C.E.C.E.L.)
Consejo Superior de Investigaciones Científicas (C.S.I.C.)
Diputación Provincial de Zamora
Diseño de portada: Ángel Luis Esteban Ramírez
Imprime: DelaIglesia Impresores
Pol. Ind. Valcabado A
Ctra. Gijón Sevilla, km 272,8
49002 Valcabado. Zamora (España)
Depósito Legal: ZA -21-2016

ANUARIO DEL I.E.Z. FLORIÁN DE OCAMPO

I.S.S.N.: 0213-82-12

Vol. 33 - 2018

ÍNDICE

HOMENAJE A D. QUINTÍN ALDEA VAQUERO

Presentación	15
Quintín Aldea: recuerdo de su familia Diodora ALDEA VAQUERO.....	17
Recuerdo de don Quintín Feliciano BARRIOS PINTADO	25
Semblanza del P. Quintín Aldea SJ (1920-2012) Manuel Revuelta González	29
Las opciones de vida. El matrimonio y el monacato María Luisa BUENO DOMÍNGUEZ	37
Piedras dispersas del monasterio de San Martín de Castañeda (Zamora) Hortensia LARRÉN IZQUIERDO y Luis Álvaro PICHEL RAMOS	63
Las Casas consistoriales de Toro José NAVARRO TALEGÓN	133
El destierro de Meléndez Valdés en Zamora (1800-1806): documentación inédita Antonio ASTORGANO ABAJO.....	179
Nacimiento y evolución del segundo gran asentamiento judío de la ciudad de Zamora Florián FERRERO FERRERO	233
El acta de defunción del Conde duque de Olivares Pedro GARCÍA ÁLVAREZ.....	265
Los hospitales de la diócesis de Zamora al final del Antiguo Régimen José Carlos DE LERA MAÍLLO	275
Publicaciones de don Quintín Aldea Vaquero entre 1958-2012.....	285

ARQUEOLOGÍA

- El Balneario de Bouzas de Ribadelago. Prospección arqueológica subacuática en el lago de Sanabria (Galende, Zamora)
Pilar DELGADO GARCÍA y Daniel CRUZ ÁLVAREZ..... 293

DERECHO

- La política laboral de género en Castilla y León, a la luz de los derechos humanos. 1997-2000
M.^a Luz VAQUERO PINTO..... 325

DOCUMENTACIÓN

- Abadologio del monasterio de San Benito de Zamora (1400-1835)
Ernesto ZARAGOZA PASCUAL..... 345

HISTORIA

- Destacamento penal de Fresno de la Ribera (1945-1955)
Cecilio VIDALES PÉREZ..... 391

- Devoción a San Ildefonso en el Colegio de los jesuitas de Salamanca: peregrinación y legitimación apostólica
Cristo José DE LEÓN PERERA..... 411

- El seminario San Atilano. Historia de un edificio destinado a la formación sacerdotal
Miguel-Ángel HERNÁNDEZ FUENTES..... 431

HISTORIA DEL ARTE

- Los capiteles de la capilla de Santiago de la catedral de Zamora
José Ángel RIVERA DE LAS HERAS..... 487

- Toro, Zamora y los paraísos perdidos
Eduardo ALONSO FRANCH..... 505

- La sillería del Convento de la Santísima Trinidad de Zamora
Javier BALADRÓN ALONSO..... 515

- Los talleres pictóricos zamoranos en el siglo XVI: aprendices, oficiales y mujeres
Irene FIZ FUERTES..... 537

LITERATURA

León Felipe, un peregrino sin lugar propio
Armando LÓPEZ CASTRO 559

León Felipe y su ideología en la traducción de la obra 'Song of Myself' de
Walt Whitman a '*Canto a mí mismo*'
Óscar NDIKUBWAYO NDIKUBWAYO 575

MUSICOLOGÍA

Miguel Berdión, pianista y compositor (Zamora, 1896 - Zamora, 1968)
Raquel FERNÁNDEZ BERDIÓN 603

PATRIMONIO CULTURAL

Cada pieza en su lugar: la riqueza artística del palacio de los Condes
de Alba de Aliste en Zamora. Elementos desaparecidos en su conversión
en parador
Patricia CUPEIRO LÓPEZ 661

De templo medieval a santuario barroco: estudio arquitectónico
de la ermita de los Remedios de Zamora
Marco Antonio MARTÍN BAILÓN 687

IN MEMORIAM 713

MEMORIA DE ACTIVIDADES 723

NORMAS PARA LOS AUTORES 767

RELACIÓN DE SOCIOS 773

**anuario
2018**

**INSTITUTO
DE ESTUDIOS
ZAMORANOS
FLORIAN
DE OCAMPO**



DERECHO



LA POLÍTICA LABORAL DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN, A LA LUZ DE LOS DERECHOS HUMANOS. 1997-2000

M.^a LUZ VAQUERO PINTO

RESUMEN

En este artículo, se procede al análisis del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León 1997-2000, con la finalidad de evaluar la política pública de igualdad en dicha comunidad autónoma y su respuesta a los derechos humanos de las mujeres. Concretamente, para dicha evaluación se ha tenido en cuenta como principal referencia la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹ (CEDAW), para dar cuenta de la situación del cumplimiento de los derechos humanos en igualdad en Castilla y León, sobre todo en lo concerniente a la política de fomento de empleo femenino.

PALABRAS CLAVE: Derechos humanos de la mujer; igualdad de oportunidades; discriminación; política pública y empleo.

THE GENDER LABOR POLICY IN CASTILLA Y LEÓN, IN THE LIGHT OF HUMAN RIGHTS

ABSTRACT

In this article, we proceed to the analysis of the II Integral Plan of Equality of Opportunities for Women of the Community of Castilla y León 1997-2000, with the purpose of evaluating the public policy of equality in said autonomous community and its response to the rights human of women. Specifically, for this evaluation, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) has been taken into account as the main reference, to account for the situation of compliance with human rights in equality in Castilla y León, above all, with regard to the policy of promoting female employment.

KEYWORDS: Women's human rights; discrimination; equal opportunity; public policy and employment.

¹ Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979

1. INTRODUCCIÓN

En el presente artículo², se analiza el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León 1997-2000, con el objetivo de evaluar la política pública de igualdad en dicha comunidad autónoma y su respuesta a los derechos humanos de las mujeres. En concreto, para su evaluación se ha tenido en cuenta como primordial referencia la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer³ (CEDAW), para dar cuenta de la situación del cumplimiento de los derechos humanos en igualdad en Castilla y León, sobre todo, en lo referente **a la política de fomento de empleo femenino**.

2. MÉTODO DE ANÁLISIS

Primeramente, el presente estudio responde a una investigación social, descriptiva y explicativa. En concreto, para el análisis, de este Plan de igualdad de oportunidades, se ha seguido la metodología cualitativa de análisis de contenidos, que en este caso, ha consistido en el estudio de los contenidos incluidos en las áreas de intervención, haciendo hincapié en las acciones para el fomento del empleo femenino y la lucha contra la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y su correspondiente relación con la CEDAW. El análisis se ha centrado en el artículo 11 de dicha norma que establece que los Estados Partes deberán adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar condiciones de igualdad con los hombres y los mismos derechos.

3. ANÁLISIS DEL II PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN 1997-2000

El II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 1997-2000⁴ se desarrolla en el marco de las políticas europeas, a partir del cuarto programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 1996-2000 y de la IV Conferencia mundial sobre las mujeres de Pekín.

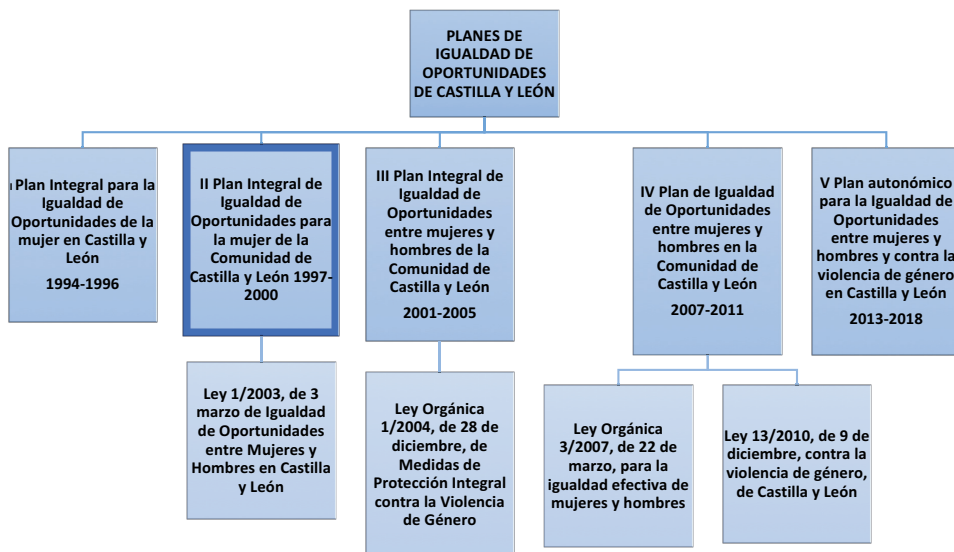
² Este artículo es continuación de otro titulado “*Política laboral de género en Castilla y León, con relación a los Derechos Humanos. 1994-1996*”, escrito por la misma autora y publicado en “Anuario 2016 Instituto de Estudios Zamoranos Florián de Ocampo”.

³ Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979

⁴ BOCYL. *DECRETO 155/1997, de 24 de julio, por el que se aprueba el “II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer” de la Comunidad de Castilla y León*. N.º 144/1997.

El II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, nace con la intención de continuar las acciones propuestas en el I Plan Integral de Igualdad, incidiendo en una mejor integración de las mujeres de la Comunidad Autónoma al Mercado Único. El objetivo de este Plan es que a finales del siglo XX, la mujer se incorpore plenamente en la sociedad castellano-leonesa, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público. (Fig. 1)

CUADRO REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE CASTILLA Y LEÓN



Fuente: Elaboración propia, a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León

4. ESTRUCTURA Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Para llevar a cabo los objetivos del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer se establecen siete programas de intervención:

1. Ordenamiento Jurídico y Cooperación Interadministrativa. 2. Educación y cultura. 3. Formación y empleo. 4. Salud. 5. Intervención con mujeres con problemática específica. 6. Representación de las mujeres en la vida pública. 7. Imagen y medios de Comunicación.

Programa de Ordenamiento Jurídico y Cooperación Interadministrativa

El primer programa de intervención, del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León es el de Ordenamiento Jurídico y Cooperación Interadministrativa, en el que se propone en primer lugar, que antes del año 2000, se adapte toda la normativa jurídica de la Comunidad a la normativa internacional y comunitaria. Así mismo, se pretende, establecer un sistema de difusión de toda la información de la política de igualdad de oportunidades y de género. También, se pretende antes del año 1999 crear oficinas de asistencia a víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

Además, se busca agilizar los canales de información y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas. De igual manera, se crea en el año 1998 una Comisión interconsejerías para introducir la dimensión de género en las políticas sectoriales y globales de la Junta de Castilla y León y en el año 1999 se crea una Comisión de Coordinación con las Administraciones Locales con el fin de incluir entre su personal la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades. De igual modo, se intenta colaborar con las ONG's de mujeres, organizaciones empresariales y sindicales, en el desarrollo de programas dirigidos a las mujeres, así como en programas de cooperación con otras regiones europeas, en el marco del Cuarto programa de Acción Comunitaria. También en cada Delegación Territorial, se quiere adaptar la Unidad Administrativa específica para temas de mujer en un Centro de la Mujer y establecer mecanismos de asesoramiento jurídico ante la discriminación por razón de sexo.

Programa de Educación y Cultura

El segundo programa de intervención, del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es el de Educación y Cultura, cuyos objetivos son suscribir un convenio de cooperación con las entidades competentes en materia de Educación y Cultura, para fomentar la coeducación y la inclusión de contenidos de igualdad de oportunidades en las programaciones escolares; así como el diseño de una guía práctica para la inclusión de programas y actividades complementarias en estos mismos temas y promover que parte del profesorado de estos cursos sea Agente de Igualdad de Oportunidades. Antes del año 1999 se pretende junto con las Asociaciones de Padres y Madres colaborar en el diseño de programas de difusión de los principios igualitarios y de prevención de la violencia en el ámbito familiar y escolar. Igualmente, se pretende, reciclar al profesorado que fomente la coeducación y la igualdad de oportunidades entre sexos y preven- gan todo tipo de violencia.

A nivel universitario se quiere impulsar el diseño de programas de formación de post-grado de los Agentes de Igualdad de Oportunidades, para que sean implantados en el curso 1999-2000. Asimismo, se busca crear un protocolo de colaboración entre distintas entidades para fomentar la incorporación de la mujer adulta al sistema educativo, haciendo hincapié en las zonas rurales aisladas. También se pretende elaborar una guía práctica de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista, con especial atención a las administraciones públicas y promover debates, seminarios, exposiciones y proyectos de investigación que favorezcan la participación de la mujer en las actividades culturales. Y por último, en este apartado de Educación y Cultura, se pretende realizar campañas que fomenten la corresponsabilidad en el hogar y la importancia de la enseñanza no discriminatoria.

Programa de Formación y Empleo

El tercer programa de intervención, dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es el de Formación y Empleo, cuyos objetivos son en primer lugar reforzar el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, con el fin de informar la situación laboral de la mujer y proponer medidas para la eliminación de las discriminaciones existentes en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la igualdad salarial, por un trabajo de igual valor. De la misma manera, se quieren realizar campañas de difusión para potenciar la imagen de la mujer trabajadora y que se prevengan situaciones de discriminación y acoso sexual en el ámbito laboral, así como crear un protocolo al que puedan suscribirse las empresas voluntariamente, para hacer un seguimiento de su política de recursos humanos que acredite el respeto por la igualdad de oportunidades, lo que configura una novedad con respecto al I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, en Castilla y León.

Por otro lado, se trata de realizar en 1998 estudios e investigaciones sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral, con especial incidencia en la mujer rural, en mujeres con cargas familiares no compartidas y paradas de larga duración, teniendo en cuenta los recursos existentes y las necesidades actuales y futuras en materia de guarderías, escuelas infantiles y comedores escolares. Así como elaborar y difundir en el año 1999 una guía práctica de información y orientación sobre el empleo, la formación y la promoción profesional dirigida a las mujeres y también en el año 1998 crear una Red de puntos de información, asesoramiento y tutelaje de empresas promovidas por mujeres en el ámbito de nuestra Comunidad. También se pretende la suscripción de un protocolo de colaboración entre las distintas instituciones y organismos que ejecuten programas de formación dirigidos a

la inserción laboral de las mujeres, favoreciendo que los horarios y procedimientos de selección aseguren la igualdad de oportunidades.

Incluso, se pretenden establecer medidas de apoyo al autoempleo, y a la contratación de mujeres con cargas familiares no compartidas, paradas de larga duración y mayores de 45 años; así como desarrollar experiencias piloto que integren procesos de formación y de promoción del empleo femenino, teniendo en cuenta sobre todo, a las mujeres que se incorporan al mercado laboral, a las jóvenes y a las mujeres rurales. También se busca colaborar con la inspección de trabajo y los agentes sociales para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la detección de discriminaciones indirectas, es decir, vigilancia sobre la aplicación de dicho principio.

Igualmente, se desarrollan programas de formación para que las mujeres puedan ocupar puestos de responsabilidad y de dirección en las empresas.

Por otra parte, se pretenden tomar medidas para promover la flexibilidad de horarios y distribución. Medidas muy ligadas a lo que se entiende hoy por conciliación laboral y familiar. Además se retoma la importancia del estudio de la incidencia de la economía sumergida, en la que participa la mujer. Tema planteado también en el I Plan de Igualdad de Oportunidades, desde una perspectiva más económica. Se intenta divulgar el concepto de la producción interna de los hogares.

Programa de Salud

El cuarto programa de intervención, dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es el de Salud. Cuyas medidas se desarrollarían a partir del año 2000. En primer lugar, se pretende potenciar las actividades de educación para la salud, que mejoren el conocimiento de la reproducción humana y se posibilite la reproducción de los embarazos no deseados en adolescentes, así como una mejor atención en los períodos de embarazo y puerperio. Además, se intenta potenciar las actividades de educación para la salud que aborden temas concernientes a las etapas pre-menopáusicas y menopáusicas, con el fin de contribuir a mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres. El Plan pretende también desarrollar programas específicos de educación para la salud, dirigidos sobre todo a mujeres jóvenes con problemas psicosociales.

Por otra parte, se plantea el acceso al programa de prevención del cáncer de mama al 100% de las mujeres entre 45 a 65 años de edad y el acceso al programa de prevención de cánceres e infecciones ginecológicas a las mujeres entre 25 y 65 años. Además, se tendría que haber promovido la creación de Asociaciones de Mujeres Mastectomizadas en Castilla y León, así como difundir el Plan de Salud de la Junta de Castilla y León a las Asociaciones de Mujeres.

Programa de Intervención con Mujeres con Problemática Específica

El quinto programa de intervención, dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es el de Intervención con mujeres con problemática específica, para el cual se desarrollan dos subprogramas. El primer subprograma es de prevención, detección y eliminación de los malos tratos y agresiones sexuales, por el cual se pretende suscribir un protocolo de actuación homogeneizado, en el que participan diferentes agentes sociales, destinado a la detección de esta problemática que favorezca la recogida de datos, la ayuda médica, psicológica y legal de las mujeres víctimas de este tipo de violencia. Además, se procura generar una normativa que regule la red de Casas de Acogida para mujeres maltratadas, madres solteras, mujeres procedentes de la prostitución y drogodependientes.

También, se señala la necesidad de la formación de los profesionales que participen en los casos de los malos tratos y agresiones sexuales, con el fin de detectar y tratar correctamente este tipo de violencia. Así mismo, se pretende desarrollar actuaciones de asesoramiento de rehabilitación de apoyo a víctimas de abusos, agresiones sexuales y malos tratos; además de desarrollar campañas de información para la concienciación social de los malos tratos tanto a nivel físico como a nivel psicológico y el apoyo preciso para visibilizar el problema. Finalmente, para este subprograma se propone elaborar un protocolo de actuación con mujeres maltratadas y con alto riesgo social, término que no se conceptualiza, por lo cual se debe intuir su significado. En este protocolo, sólo se añade la participación de los Centros de Acción Social en la orientación psicológica y jurídica, y también existen entidades sociales, sanitarias, judiciales, forenses/legales y policiales involucradas en la detección de los casos de malos tratos y agresiones sexuales. Hasta el momento, no se plantea el concepto de violencia de género, actualmente vigente.

El segundo subprograma está dirigido a colectivos de mujeres en situación de exclusión social, cuyos objetivos son desarrollar un programa de seguimiento y control de las embarazadas drogodependientes, así como actuaciones específicas dirigidas a mujeres que ejercen la prostitución, que potencien su autoestima, habilidades sociales y su inserción laboral. En general, se propone desarrollar actuaciones dirigidas al colectivo femenino en situación de exclusión social, fomentado los servicios y los recursos específicos. También se tienen en cuenta, el desarrollo de acciones dirigidas a mujeres con cargas familiares no compartidas, que se encuentren en una situación económica y social grave. Otro de los colectivos que se tiene en cuenta, es el de las mujeres reclusas, para el que se pretenden desarrollar en colaboración con las instituciones penitenciarias programas de reinserción y apoyo a estas mujeres. También se contemplan actuaciones dirigidas a mujeres de la tercera edad, para prevenir “la problemática” que presentan diferentes áreas. En

ningún caso se especifica cual es la problemática en la tercera edad, más bien se asume que es un problema, tampoco se desarrolla cuáles son las áreas en la que se manifiesta “la problemática”.

Programa de Representación de las Mujeres en la Vida Pública

El sexto programa de intervención dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León es Representación de las mujeres en la vida pública, en el que se pretende favorecer los mecanismos necesarios desde el Consejo Regional de la Mujer, para la participación de las Asociaciones de Mujeres en el seguimiento de este Plan. Así como la creación de Consejos Locales y la aprobación de planes de igualdad en cada una de las provincias de la Comunidad Autónoma. Además, se busca crear redes regionales que fomenten el intercambio y la coordinación entre las distintas asociaciones y organismos para optimizar experiencias y recursos financieros. Dichas redes deberán incorporarse a las redes europeas, con el fin de generalizar las buenas prácticas en los diferentes sectores de los procesos de toma de decisiones.

Por otro lado, se busca desarrollar programas de formación para mejorar los niveles de organización, gestión y administración de las asociaciones de mujeres. Se propone también, impulsar programas a mujeres jóvenes para que participen activamente en la vida política, económica, social y cultural. Y por último, se señala la necesidad de apoyar los esfuerzos de las asociaciones y organizaciones que fomenten el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y fomentar la participación equilibrada en los órganos decisorios de mujeres y hombres.

Programa de Imagen y Medios de Comunicación

El séptimo programa de intervención dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León es Imagen y medios de comunicación, cuyos objetivos son realizar campañas en colaboración con las ONGs para concienciar y sensibilizar acerca de la Igualdad de oportunidades. También derivar las quejas recibidas en relación a la publicidad discriminatoria hacia el Observatorio de la Publicidad. Del mismo modo, apoyar publicaciones y programas de nuevas tecnologías que promuevan una imagen positiva de la mujer. Este programa concluye con la propuesta de un protocolo de colaboración con los principales medios de comunicación regionales para incluir la perspectiva de género en los estudios y en la formación continuada de los/as profesionales de estos medios y también se propone la elaboración de un código deontológico que permita mecanismos de autocontrol sobre la transmisión de imágenes discriminatorias, contando con los Observatorios actuales.

5. CONCLUSIONES DEL II PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER

En resumen, el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, profundiza mucho menos en el desarrollo de medidas para mejorar la situación de la mujer en Castilla y León, que el I Plan de Igualdad. Una característica del II Plan de Igualdad es la ambigüedad en la redacción de las medidas y de conceptos que se quieren promocionar, como por ejemplo el concepto de producción interna de los hogares. En ningún caso se detalla a qué se está refiriendo o a qué área de conocimiento se refiere.

Las medidas se organizan cronológicamente a partir de la vigencia del Plan. Entre 1998 y 1999 se propone poner en marcha aquellas definidas en el programa de ordenamiento jurídico y cooperación interadministrativa, el programa de educación y cultura, el programa de formación y empleo, el programa de intervención de mujeres con problemática específica, representación de las mujeres en la vida pública y el programa de imagen y medios de comunicación. Las medidas tomadas para el programa de salud están destinadas a desarrollarse en el año 2000.

En relación al programa dedicado a la parte del “Ordenamiento Jurídico”, se pueden señalar dos avances: por un lado la propuesta de sistematización de toda la información de la política de igualdad de oportunidades y de género a nivel internacional y de la Unión Europea que anteriormente solo se había propuesto difundir dicha información. Por otro lado la intención de creación de oficinas de asistencia a víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, que en el I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, sólo se apuntó una política de prevención de los recursos disponibles en esos momentos, como cooperar con los órganos judiciales en la persecución de delitos y faltas por agresiones y malos tratos, e instar al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma para que sean tomadas medidas en cuanto a la prioridad en el enjuiciamiento de los procesos seguidos por agresiones como en el orden civil, en relación a las medidas provisionales, en los procesos matrimoniales por malos tratos o abandono económico.

En lo que respecta al programa de “Cooperación”, el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer aporta la intención de creación de una Comisión de Coordinación con las Administraciones Locales para profundizar en los programas y actuaciones de las políticas de igualdad instándoles a incluir en las plantillas la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades. Con respecto al Programa de Educación en este II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, se repiten algunas propuestas del Plan anterior, aunque el actual es mucho menos exhaustivo, se puede señalar la importancia en la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades, para lo que se propone el diseño de los programas de formación de postgrado de Agentes de Igualdad de Oportunidades, para que sean implantados en

el curso 1999-2000. En lo que respecta a cultura, este II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer no aporta nada nuevo con respecto al anterior.

En relación al programa de “Formación y Empleo”, la novedad que incluye el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, es que se propone una especie de intervención en el ámbito privado, que en un futuro derivaría en lo que expresa la Ley 3/2007 de Igualdad de Oportunidades, en lo que se refiere a Planes de Igualdad y distintivos de igualdad en las empresas.

También se pretenden tomar medidas para promover la flexibilidad de horarios y distribución del tiempo de trabajo. Medidas muy ligadas a lo que se entiende hoy por conciliación laboral y familiar

En el programa de “Salud” se siguen manteniendo como temas fundamentales el embarazo y el puerperio, así como el cáncer de mama y aparecen nuevas actividades de educación en etapas pre-menopáusicas y menopáusicas. En general, el programa de salud se centra en educación para la salud en los temas mencionados anteriormente. Este II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer no aporta nada nuevo con respecto al plan anterior, sino que es una aportación minúscula en este campo.

En el quinto programa, “Intervención con Mujeres con Problemática Específica”, se plantea en primer lugar, la intervención en temas de malos tratos y agresiones sexuales. Como ya se hizo en el I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, sin aportar nuevas formas de actuación o desarrollo específico de medidas concretas. En segundo lugar, se hace hincapié en desarrollar programas para la atención de embarazadas drogodependientes, mujeres que ejercen la prostitución, mujeres con cargas familiares no compartidas, reclusas y mujeres de la tercera edad, por lo que se asume que tanto la adicción a las drogas, el cometer un delito, la prostitución, las cargas familiares no compartidas y el envejecimiento, supone estar fuera del sistema, es decir, estar excluido socialmente.

En relación al programa de intervención, denominado “Representación de las Mujeres en la Vida Pública”, tampoco se producen grandes aportaciones con respecto al plan anterior. En este programa se propone el apoyo a las Asociaciones y Organizaciones que fomenten el acceso de las mujeres a los procesos de toma de decisiones, es decir, no se habla de puestos de responsabilidad y/o de puestos directivos, sólo se señalan los procesos de toma de decisiones ni se define el concepto de participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los órganos decisorios. No obstante, el tema de la promoción profesional de las mujeres debería estar desarrollado en el programa de formación y empleo, de este II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer.

Con respecto al plan anterior, el programa de “Imagen y Medios de Comunicación” da un paso más en lo que se refiere al control de la difusión de publicidad

discriminatoria, que es perjudicial para las mujeres, creando un protocolo de colaboración de los medios de comunicación y un código deontológico que establezca mecanismos de autocontrol.

Para finalizar, después del análisis exhaustivo del Plan, se puede decir que, estamos frente a un Plan que carece de medidas concretas para eliminar la discriminación de la mujer en todos los ámbitos, sería más bien un compendio de pretensiones, más que un programa de intervención social, además de acercarse bastante a una mala copia del I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, aunque aporta pequeñas novedades que se han expuesto con anterioridad en este análisis.

6. RELACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD CON LA CEDAW

Todos los planes de igualdad en general responden a lo establecido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), cuyo fin último es erradicar toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, teniendo en cuenta la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Es importante señalar que los planes de igualdad como política pública responden al artículo 2 de esta Convención. Y aunque no incluyan ciertas áreas de intervención que regulen como por ejemplo temas de nacionalidad, matrimonio e igualdad ante la ley, dichos temas sí están regulados a nivel estatal por la Constitución Española, el Código Civil, el Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2007 de 12 de marzo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que serían las principales normas legislativas del Estado Español para garantizar la igualdad de los ciudadanos.

El artículo 2 de la CEDAW, como política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y con tal objeto, los Estado Partes se comprometen a:

- a) *Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.*
- b) *Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.*
- c) *Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales*

nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

- d) *Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.*
- e) *Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.*
- f) *Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*
- g) *Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

También los Planes de Igualdad responden a lo planteado en el artículo 3 de la CEDAW⁵:

“Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

La CEDAW incorpora normativa sobre diferentes temas como maternidad, trata de mujeres y explotación de la prostitución, participación de la mujer en la vida pública, educación, salud, mujer rural y derechos civiles, políticos y empleo. En general, los planes de igualdad desarrollan áreas de intervención para cada uno de estos temas, que serán analizados posteriormente.

En correspondencia al principal tema de investigación que es el fomento del empleo femenino a través de la política pública autonómica, se va a profundizar en el artículo 11 de la CEDAW, relativo al tema del empleo, donde se establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer en condiciones de igualdad con los hombres los mismos derechos. En particular:

“a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

⁵ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>. Obtenido el 12/3/2014.

- b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
 - c) *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
 - d) *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
 - e) *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
 - f) *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*
2. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*
- a) *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*
 - b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*
 - c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
 - d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*
3. *La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.*

A continuación, se van a presentar las relaciones de los distintos planes de igualdad con la CEDAW. Para dicho análisis comparativo, es fundamental señalar que la CEDAW es un compendio de artículos que busca, que a nivel internacional,

los países garanticen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Por lo tanto, las relaciones entre las medidas tomadas de los planes y los derechos establecidos en la CEDAW se analizan teniendo en cuenta dicha característica de la norma. Es decir, más que medidas propuestas es una declaración de derechos. Por lo que en varios casos, los derechos propuestos por esta norma, como por ejemplo, el derecho al trabajo, o a elegir una libre profesión, están garantizados en el caso español en la Constitución Española y en otras normas legislativas. El análisis comparativo se realiza teniendo en cuenta esas particularidades de la CEDAW, ya que los planes más que compendio de derechos son un resumen de medidas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación de la mujer.

Conclusiones en relación al II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 1997-2000 y La CEDAW

Se intentará establecer una relación y/o correspondencia entre las medidas tomadas en el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y la CEDAW. En general, se podría decir, que el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, toca casi todos los ejes de actuación, que propone dicha Convención. La cual pretende regular acciones concernientes a la mujer en la vida pública, la educación, salud, empleo, prostitución y el ámbito rural.

Como se ha dicho en la introducción de este apartado, todos los planes de igualdad responden al artículo 2 y 3 de la CEDAW, al constituirse como política pública, cuyo fin es eliminar la discriminación contra la mujer. A los fines de esta investigación, nos hemos centrado en el análisis del programa de formación y empleo del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en el que aparecen algunas intenciones para mejorar la situación de la mujer en el ámbito laboral, que salvando las distancias, de alguna manera propone la CEDAW, en su artículo 11, cuyo objetivo es la eliminación contra la discriminación de la mujer en la esfera del empleo.

En primer lugar, el II Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en el programa de formación y empleo, dentro del objetivo 3.1, propone potenciar el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, con el fin de informar sobre la situación laboral de la mujer y establecer medidas que contribuyan a la eliminación de la discriminación en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la igual remuneración por un trabajo de igual valor. Dicho objetivo 3.1, estaría respondiendo al artículo 11 de la CEDAW, apartado b) que plantea el derecho a las mismas oportunidades de empleo para las mujeres, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, lo que incluiría el acceso al mismo. Las condiciones de trabajo también son objeto de la

CEDAW, incluidas en el apartado f) del mismo artículo, que expone el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluyendo salvaguardar la función de reproducción. También se incluye en el apartado d) el derecho a la igual remuneración y a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación del trabajo.

Por otro lado, el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer propone que se potencie la imagen de la mujer trabajadora y se prevengan situaciones de discriminación y acoso sexual en los centros de trabajo. Cuestiones que se ponen de manifiesto tanto en el artículo 11 de la CEDAW como en el resto de artículos de dicha normativa. Asimismo, se propuso en el año 1998 elaborar un protocolo de actuación al que se podían adherir las empresas libremente, para hacer un seguimiento de su política de recursos humanos que acreditaría su respeto a la igualdad de oportunidades. Esta iniciativa de protocolo respondería de manera implícita al respeto de los derechos planteados en el artículo 11 y el artículo 2 apartado e) de la CEDAW, en el que se compromete a los Estados Partes a tomar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer, practicada por personas, por organizaciones y/o empresas.

Igualmente, en este II Plan se quiere potenciar la investigación de la situación de la mujer en el ámbito laboral, incidiendo en colectivos con mayores dificultades de integración en el mercado de trabajo y divulgar el concepto de producción interna de los hogares. Estas iniciativas responderían de manera implícita al artículo 3 de la CEDAW, que propone que los Estados Partes tomen las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. Dichos posibles proyectos de investigaciones podrían responder al artículo 5 de la CEDAW, apartado a), en el que se expone que los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Del mismo modo, el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León presenta en su programa de formación y empleo diferentes artículos que se detallarán a continuación, que responderían al apartado c) del artículo 11 de la CEDAW en el que se plantea el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación

profesional superior y el adiestramiento periódico. Dichos objetivos proponen elaborar y difundir una guía práctica de información y orientación sobre el empleo, la formación y la promoción profesional dirigida a las mujeres. También se procura la elaboración de un protocolo de colaboración entre las distintas instituciones y organismos que ejecuten programas de formación dirigidos a la inserción laboral de las mujeres, favoreciendo que los horarios y procedimientos de selección aseguren la igualdad de oportunidades. Acto seguido, se pretenden desarrollar medidas de apoyo al autoempleo, a la contratación de mujeres con cargas familiares no compartidas, paradas de larga duración y mayores de 45 años. Desarrollar experiencias pilotos que integren procesos de formación y de promoción del empleo femenino, con especial atención a las mujeres del medio rural, a las mujeres que se reincorporan al mercado laboral y a las jóvenes. Y por último, desarrollar programas de formación en el aprendizaje de responsabilidad y para cubrir puestos de directivas en las empresas.

Por otro lado, el II Plan establece colaborar con la Inspección de Trabajo y los agentes sociales para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la detección de discriminaciones indirectas. Este objetivo respondería a la CEDAW en su artículo 2 apartado b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer y c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

En otro orden de cosas, el II Plan establece promover en el mundo productivo la flexibilidad de horarios y distribución del tiempo de trabajo. Medida que de alguna manera, responde a la CEDAW en el artículo 11 apartado 2: impedir la discriminación de la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, opción c): que implica que los Estados Partes tomen medidas para alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Finalmente, el II Plan analizado establece estudiar la incidencia de la economía sumergida de la mujer en Castilla y León y alternativas a la misma. Aunque la CEDAW no habla en concreto de estudio de la economía sumergida. Sí propone el derecho a la seguridad social, en particular, en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. Se entiende que de alguna manera, estudiando la incidencia

de la economía sumergida, se pretende en un futuro tomar medidas que garanticen el derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras que participan en trabajos de manera irregular.

Por último es importante señalar, que el artículo 11 de la CEDAW apartado 2 dedicado a impedir la discriminación de la mujer por razones de matrimonio o maternidad, desarrolla medidas de protección concernientes a la etapa de embarazo y etapas posteriores. Llama la atención que en el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León, en su programa de formación y empleo analizado, en ningún momento, se plantean medidas con respecto al trabajo femenino durante el embarazo y posteriores etapas, cuando es uno de los temas más importantes a tratar para impedir la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Con respecto al tema de mujer rural, al que ya se hizo referencia en el I Plan Integral para la igualdad de oportunidades de la mujer en Castilla y León, encontramos que en el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la mujer en Castilla y León, las medidas tomadas en el programa de formación y empleo, de dicho Plan no exponen medidas específicas para el fomento del empleo femenino en el ámbito rural, pero sí se señala en sus medidas para el fomento de empleo femenino en general, que debe hacer especial hincapié en mujer rural. Por lo tanto, se entiende que de alguna manera, se está respondiendo al artículo 14 de la CEDAW en el que se establece la necesidad de que los Estados Partes tomen medidas sobre mujer rural en el ámbito político, económico y social.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDREU ABELA, Jaime. *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Universidad de Granada, 2002.
- CANESASSA MONTEJO, Miguel Francisco. *Los Derechos Humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. OIT. Programa Laboral de Desarrollo, 2007.
- DECRETO 155/1997, de 24 de julio, por el que se aprueba el “II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer” de la Comunidad de Castilla y León. N.º 144/1997.
- GÓMEZ MENDOZA, Miguel Ángel. *Análisis de contenido cualitativo y cuantitativo: Definición, clasificación y metodología*. Revista ciencias humanas n.º 20. Pereira. Colombia, 2000. <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev20/index.htm>. Obtenido 04/02/2012.
- FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER (UNIFEM). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979.
- PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Tecnos. Madrid, 2005.

