
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



6ª Edición 2014-2016

www.escuelavirtualigualdad.es

Curso:

"Sensibilización en Igualdad de Oportunidades"



UNIDAD DIDÁCTICA 1: CONCEPTOS BÁSICOS EN TORNO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ÍNDICE

- 1. CONCEPTOS BÁSICOS:** Patriarcado. Sexo y Género, Roles y Estereotipos. Igualdad formal, igualdad real, equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Discriminación por razón de sexo y desigualdad de género. Brecha de género. Perspectiva de género. Acciones Positivas. Mainstreaming o transversalidad de la perspectiva de género.
- 2. EDUCAR EN IGUALDAD:** Coeducación. Educación no sexista.
- 3. CONCEPTOS PARA UN MERCADO LABORAL IGUALITARIO:** Los usos del tiempo: espacio privado, público y doméstico. División sexual del trabajo. Doble jornada. Corresponsabilidad. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 4. PARTICIPAR EN IGUALDAD:** Ciudadanía. Participación equilibrada. Poder, Autoridad y Empoderamiento.
- 5. FEMINISMOS EN LA HISTORIA:** de las teorías del feminismo moderno a las tendencias actuales.

Para reflexionar...

"La mujer no nace, se hace" (Simone de Beauvoir, filósofa y autora del libro "El segundo sexo" (1949)).

Antecedentes...

Con esta unidad damos comienzo a un viaje. Un viaje especial, un viaje de reflexión, donde nos vamos a cuestionar en qué medida la sociedad en la que vivimos condiciona el desarrollo de las personas como mujeres y hombres y por qué se produce.

En este viaje debemos mirar a nuestro alrededor y tener muy presente nuestra propia experiencia y la realidad que nos rodea, porque formamos parte de esta sociedad que vamos a analizar y, en cierta forma, porque somos producto de ella.

Recordando la famosa frase **"mirar el mundo de otra manera"**, nos vamos a poner unas **gafas de color violeta** y vamos a **reflexionar sobre las siguientes cuestiones:**



¿Tenemos los hombres y las mujeres los mismos derechos?



¿Tenemos las mismas posibilidades de ejercerlos?



¿Tenemos las mismas oportunidades en todos los ámbitos?



¿En qué medida podemos mujeres y hombres desarrollarnos en igualdad de condiciones?



¿Cómo podemos contribuir a cambiar la realidad en la que vivimos?



¿Por dónde empezamos?

1. CONCEPTOS BÁSICOS: PATRIARCADO. SEXO Y GÉNERO. ROLES Y ESTEREOTIPOS. IGUALDAD FORMAL, IGUALDAD REAL, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. DISCRIMINACIONES POR RAZONES DE SEXO Y DESIGUALDAD DE GÉNERO. BRECHA DE GÉNERO PERSPECTIVA DE GÉNERO. ACCIONES POSITIVAS. MAINSTREAMING O TRANSEVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1.1. PATRIARCADO

Para poner en práctica...



¿Desde la infancia, los niños y las niñas se plantean futuros similares?



En tu entorno, ¿cuántas mujeres conoces que les gustaría participar en órganos de decisión?, ¿cuántos hombres?, ¿cuántas mujeres conoces que ocupen puestos de responsabilidad por ejemplo: en las empresas, en los centros educativos, en las asociaciones vecinales,...? ¿Y hombres?



En tu entorno, ¿cuántos hombres conoces que hayan solicitado una reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos? ¿y mujeres?



Para consultar

La foto hace referencia a la firma del Tratado de Roma el 25 de marzo de 1957.

Fuente: [Europa, Portal de Instituciones Europeas](#)



Para consultar

La foto hace referencia al encuentro del 25 de marzo de 2007, en el que se aprobó la Declaración de Berlín sobre los valores, principios, metas y objetivos de la Unión Europea con motivo del 50 aniversario de la firma del Tratado de Roma, que dio pie al nacimiento de la UE.

¿Hay algo que te llama la atención en estas fotos?

¿Cómo podemos explicar que sólo una mujer ocupe la Jefatura de Estado o Gobierno en la Unión Europea?

¿Por qué los órganos de toma de decisiones en los ámbitos político, económico, cultural, deportivo, educativo, religioso,... están copados por hombres?

Y, en el lado opuesto **¿Cómo podemos explicar que el 70% de la población que vive en la pobreza sean mujeres?**

Independientemente del país en el que vivamos, existe una característica común a todas las sociedades: *los puestos clave en el ámbito político, económico, religioso y militar se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de los hombres*. Esta situación de poder de los hombres lleva aparejadas situaciones de dominación e incluso de explotación de las mujeres, hablamos de sociedades **patriarcales**.



Para consultar

Publicación "10 Palabras clave sobre Mujer". Dirección de Celia Amorós. Editorial Verbo Divino (1995). Dentro de ella, la definición de "patriarcado" viene realizada por Alicia Puleo García, Doctora en Filosofía, Catedrática Escuela Universitaria de Filosofía Moral y directora de la Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid.

Fuente: [Femiteca](#)

Artículo "El Patriarcado ¿una organización social superada?"

Fuente: [Mujeres en Red](#)

Ahora bien, ¿cómo se perpetúa? ¿Cómo se mantiene en los distintos países, de diferentes continentes, con diferentes culturas, religiones, tradiciones,...

En todas las sociedades se han desarrollado un conjunto de prácticas materiales y culturales que favorecen el acceso a los órganos de toma de decisión a una parte de la población, los hombres, y éstos, a su vez, para mantenerse en el poder, para tener una posición privilegiada respecto al acceso a los recursos, mantienen y desarrollan dichas prácticas. No cabe duda que estas prácticas van cambiando en función del grado de desarrollo de los países y del establecimiento de regímenes democráticos.

En aquellos países en vías de desarrollo y con regímenes autoritarios nos encontramos la promulgación de leyes (basadas en la mayoría de los casos en costumbres) que determinan qué pueden o no hacer las mujeres y las sanciones

para aquellos casos en los que alguna mujer se atreva a no respetar dichas normas. Pensemos en Afganistán, por ejemplo, y en las lapidaciones a mujeres acusadas de adulterio.

Pensemos en los femicidios/feminicidios que se están produciendo en países de Iberoamérica. Una violencia sistémica a la que se enfrentan las mujeres, la cual se ha convertido en una de las mayores vulneraciones de derechos humanos en la región.

El feminicidio marca una característica imprescindible para entender la gravedad del fenómeno: la impunidad. Algunas teóricas remarcan que el feminicidio podría ser considerado un crimen de Estado, en la medida en que éste no garantiza la protección frente a la violencia, ni pone en marcha las medidas necesarias para su prevención.

Frente a este fenómeno, hay que resaltar, que muchas organizaciones de mujeres y feministas están desarrollando iniciativas, campañas y movilizaciones que tienen como objetivo recuperar la soberanía sobre sus vidas, sobre sus cuerpos.

Esta actividad ha supuesto que en siete países de América Latina se ha tipificado como delito el feminicidio/femicidio: México, Costa Rica, Guatemala, Chile, El Salvador, Perú y Nicaragua.



Para consultar

Mundubat: Femicidio/Feminicidio: Una Realidad Silenciada

Marcela Lagarde fue una de las primeras en introducir este término en 1994, junto con la socióloga mexicana Julia Monárrez.

Marcela Lagarde entiende que el feminicidio alude a "formas de violencia extrema que pueden conllevar la muerte de las mujeres, caracterizadas tanto por la misoginia en que se originan, como por la tolerancia -expresa o tácita- del Estado e instituciones frente a estas conductas

Fuente: [Mundubat. Femicidio/Feminicidio: Una Realidad Silenciada](#)

Análisis de la tipificación como delito del feminicidio/femicidio:

Fuente: [Feminicidio](#)

Casos de feminicidio/Femicidio por países

Fuente: [Feminicidio](#)

En la XXII Cumbre Iberoamericana celebrada los días 16 y 17 de noviembre de 2012, bajo el lema "Una relación renovada en el Bicentenario de la Constitución de Cádiz" llevaron a cabo un Comunicado Especial sobre Femicidio/Feminicidio en Iberoamérica.

Fuente: [Comunicado Especial sobre Femicidio/Feminicidio en Iberoamérica](#)
[Secretaría General Iberoamericana](#)



Para consultar

Mujer afgana condenada por adulterio tras ser violada e indultada posteriormente a cambio de casarse con su violador

Fuente: [El País](#)

Aumenta la violencia contra las mujeres afganas.

Fuente: [Euroxpress](#)

Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de diciembre de 2011, sobre la situación de las mujeres en Afganistán y Pakistán

Fuente: [Parlamento Europeo](#)

La Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de marzo de 2014, sobre el papel de Pakistán en el ámbito regional y sus relaciones políticas con la UE incluye la resolución del 2011 como última.

[Parlamento Europeo](#)

Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de octubre de 2012, sobre la discriminación contra las niñas en Pakistán, y en particular el caso de Malala Yousafzai

Fuente: [Parlamento Europeo](#)

Malala Yousafzai y Kailash Satyarthi galardonados con el Nobel de la Paz 2014

Fuente: [El Periódico](#)

La impunidad de los Estados en lo que respecta a la violencia contra las mujeres la encontramos también, en India, Nepal y Paquistán.

En estos países, las mujeres no son consideradas seres libres, pues durante todas sus vidas serán sus padres y maridos los que decidan por ellas. Es el peso de la tradición el que las mantiene alejadas de sus derechos en la práctica, al estar sumergidas en una sociedad con un fuerte acento patriarcal. Esto imposibilita actividades tan triviales para las mujeres de occidente como salir del hogar una vez que oscurece.

La violencia que sufren se expresa en diversas formas, como el infanticidio femenino, el acoso sexual, la discriminación, la dote o el matrimonio precoz. A esto se suman los crímenes de honor (muchas mujeres violadas prefieren suicidarse para evitar la deshonra familiar), el ostracismo de las viudas (obligadas a vivir en luto por el resto de sus vidas) y la baja integración laboral (por su obligado rol doméstico).

En estos casos, Naciones Unidas u otras organizaciones de derechos humanos y los medios de comunicación han sido los que han trabajado para que esta realidad sea conocida.



Para consultar

China, India y Vietnam superan la ratio por sexo habitual en seres humanos, por la que nacen entre 102 y 106 varones por cada cien niñas.

[Diario El Correo](#)

La Oficina Nacional de Registro de Crímenes de la India reveló en 2011 que cada 20 minutos una mujer es violada en la India, pero sólo uno de cada cuatro casos culmina con la condena del agresor, debido a la corrupción que existe en el cuerpo policial.

Fuente: [Biblioteca del congreso nacional de Chile](#)

Según un informe de la Fundación Thompson Reuters, en el que fueron consultados más de 200 expertos, los países con más índice de peligrosidad para las mujeres son

Afganistán, la República Democrática del Congo, Pakistán y la India seguidos de Somalia, Egipto y Kenia.

Fuente: [Te interesa](#)

En los países que llamados del primer mundo, entre los que se encuentra España, el patriarcado se mantiene a través de formas más sutiles, la coerción es sustituida por la incitación. A través de los medios de comunicación se sugieren mandatos que la propia persona se impone, en este caso a través de las imágenes de la feminidad (juventud, estrictos cánones de belleza, *superwoman* que no se agota con la doble jornada laboral, etc.). Pensemos, por ejemplo, en todos los anuncios en los que aparecen las mujeres como encargadas de los trabajos del hogar.



**Informe del 2009 del "Observatorio de la Imagen de las Mujeres".
Instituto de la Mujer**

Fuente: [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

B Gutiérrez San Miguel, ML Ibáñez Martínez, R Carcedo González, L M Bujosa Vadell, M del Pozo Pérez, F Martín Diz (2014): "Roles y medios de comunicación españoles, un estudio comparativo de tres décadas". Revista Latina de Comunicación Social, 69, pp. 213 a 228.

Fuente: [Revista Latina](#)

Noticia: Joven, delgada, sensual y feliz; así es la mujer, según la publicidad. Una investigación de la UPV/EHU recoge las conclusiones sobre los modos de interacción e interiorización propuestos por el modelo de belleza femenino publicitario

Fuente: [UPV/EHU](#)

Las cifras hablan...

%

En España, en las últimas elecciones celebradas en el 2011, el porcentaje de diputadas en el Congreso fue del 36,0%, 3 décimas inferior al obtenido en la legislatura anterior. En el caso

del Senado, el porcentaje de mujeres es del 33.3% lo que supone 5,1 puntos porcentuales por encima del porcentaje obtenido al constituirse la legislatura anterior en 2008.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

%

En España, según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del 2010 publicada por el INE, la tasa de riesgo de pobreza de los hombres parados y ocupados es más alta que la de las mujeres en la misma situación profesional. En las situaciones de inactividad y jubilación es más alta la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres. La mayor tasa de riesgo de pobreza corresponde a las personas paradas, tanto en hombres como en mujeres. En el año 2010, en España la tasa de pobreza de los varones parados era del 40,9% y la de las mujeres del 37,3%.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

En el año 2012, según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) . Base 2013 publicada por el INE, la tasa de riesgo de pobreza de los hombres parados, ocupados y jubilados es más alta que la de las mujeres en la misma situación laboral. En la situación de inactividad es más alta la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres.

La mayor tasa de riesgo de pobreza corresponde a las personas paradas, tanto en hombres como en mujeres. En el año 2012, en España la tasa de pobreza de los hombres parados era del 51,5% y la de las mujeres del 40,8%.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

%

Las mujeres tienen un mayor riesgo de pobreza durante la jubilación, por varias razones. En primer lugar, porque el salario femenino supone, en media, un 77% del salario masculino y esta diferencia salarial conlleva desigualdades en las futuras prestaciones de jubilación. Así, la pensión media de los hombres es de 1.067 euros, mientras que la de las mujeres es de 659

euros, un 38% inferior, con el consiguiente riesgo de pobreza femenina.

Fuente: [Jubilación del Futuro](#)

%

De acuerdo con el primer estudio internacional sobre imágenes de género en películas del mundo entero del Instituto Geena Davis sobre Género en los Medios, ONU Mujeres y la Fundación Rockefeller, Únicamente el 30,9 por ciento de los personajes con líneas de diálogo son mujeres.

Fuente: [ONU Mujeres](#)

%

La sobrecarga física y psicológica por su rol de cuidadoras, el impacto sobre la salud de la denominada "doble jornada", la depresión y los accidentes en el hogar son problemas en progresión en las mujeres españolas, según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para analizar su situación actual desde el concepto de bienestar emocional, social y físico.

El estudio concluye que la mujer vive más, pero su mayor longevidad se acompaña de "discapacidad y mala salud".

Fuente: [El Periódico](#)

%

Un 38,6 % de las mujeres de los países del sur de Europa que aplican políticas familiares tradicionales (que no fomentan la igualdad de género) manifiesta tener una mala salud, frente al 30,2 % de los hombres, mientras que en España estas cifras aumentan hasta el 42,6 % en mujeres y el 32,5 % en hombres.

Fuente: [La Vanguardia](#)

%

En el mundo 1.400 millones de personas sufren pobreza extrema y casi 1.000 millones sufren hambre y no tienen acceso al agua potable y otros servicios básicos como la salud y la educación. El

último informe de Desarrollo Humano del PNUD denuncia que las 85 personas más acaudaladas del mundo acaparan la misma riqueza que las 3.500 millones más pobres, la mitad de los habitantes del planeta.

En la Unión Europea, la pobreza afecta a 120 millones de personas. En España, 1 de cada 5 vive en riesgo de pobreza y exclusión social y más de 2 millones de niños y niñas están en situación de vulnerabilidad.

Fuente: [Ayuda en acción](#)

%

En España el 11% de las mujeres ocupadas se encuentra por debajo del umbral de la pobreza. Esta cifra es la tercera mayor de Europa, sólo por detrás de Rumanía (16%) y de Grecia (13%), lejos de la media europea, que se sitúa en el 8,5%, y mucho más alejada de otros países como Malta o Finlandia (3%)., detalla un informe del servicio de estudios de la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

Fuente: [El Diario](#)

Informe: [Fundación 1º Mayo](#)

%

El informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea de 31 de enero de 2014 de la Comisión señala que la crisis afecta a las mujeres de manera diferente y hace referencia a la precarización de sus condiciones de trabajo, en particular con el desarrollo de formas contractuales atípicas, y un descenso significativo de sus ingresos como consecuencia de factores tales como la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres y de las desigualdades resultantes en las prestaciones por desempleo y las pensiones, el auge del trabajo a tiempo parcial impuesto y la multiplicación de los empleos precarios o temporales en detrimento de empleos más estables. Además, expresa su preocupación porque los recortes

presupuestarios puedan exacerbar el problema, ya que las mujeres se verán afectadas de forma desproporcionada.

Fuente: [Parlamento Europeo](#)

%

La presencia de mujeres en los **consejos** de administración del **Ibex35** apenas alcanza el 16% a finales de 2013, ya que sólo 75 de los 478 consejeros de las empresas cotizadas en Bolsa son mujeres, según un estudio elaborado por WomenCEO. Una tasa que está muy alejada del 40 % que ha fijado como objetivo la Comisión Europea para 2020.

Fuente: [La Bolsa](#)



Índice de Potenciación de Género IPG

El índice de potenciación de género (IPG) es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y mide la participación de las mujeres en los distintos órganos de decisión.

Las dimensiones y sus indicadores son:

- Participación política y poder de decisión. Medido por la proporción de mujeres y hombres con escaños parlamentarios.
- Participación económica y poder de decisión. Medido por la participación de mujeres y hombres en puestos legisladores, alto funcionariado o puestos de dirección y participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- Control sobre los recursos económicos. Estimación de ingresos percibidos por mujeres y hombres.

Para más información, se puede consultar el Informe sobre Desarrollo Humano del 2014 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Fuente: [Informe sobre Desarrollo Humano 2014](#)

1.2. SEXO Y GÉNERO, ROLES Y ESTEREOTIPOS

Para poner en práctica...



¿Cuántas veces has oído "Los niños no lloran"?



Mira la televisión, concretamente, los anuncios de juguetes ¿hay diferentes juguetes para niñas y niños?



¿Conoces algún equipo de fútbol infantil femenino? ¿Y mixto?



Busca en el Diccionario Real Academia de la Lengua Española (www.rae.es) las palabras hombre y mujer, ¿qué te parecen las definiciones?

Entre las acepciones de la palabra hombre y mujer nos encontramos:

- Mujer de punto: prostituta.
- Hombre de punto: el que es puntilloso.
- Mujer pública: prostituta.
- Hombre público: el que tiene presencia e influjo en la vida social.

Otras acepciones de la palabra mujer referidas al término prostituta son: mujer del arte o mujer mundana.

¿Qué queremos decir cuando hablamos de **sexo** o hablamos de **género**?

Al hablar de **sexo** nos referimos a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

Al hablar de **género** nos referimos a la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se

adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo.



Definición de sexo según la RAE

Según el Real Diccionario de la Lengua Española (23 Edición del Diccionario de la Lengua Española), se define sexo como:

1. Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.
2. Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo. Sexo masculino, femenino.

En las **sociedades patriarcales**, con la finalidad de mantener la hegemonía de los hombres en los órganos de poder, y perseverar las situaciones de dependencia de las mujeres respecto de los hombres, se atribuye a hombres y mujeres papeles distintos, en función de su sexo.

Lo "femenino" y lo "masculino" no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. Hablamos de funciones, de tareas a realizar, de responsabilidades que asumir y..., todo ello, llega incluso a determinar que mujeres y hombres no tengan las mismas oportunidades a la hora de ejercer los derechos que les corresponden como ciudadanas.

Pensemos, por ejemplo, en las épocas de crisis económica, cuando se consideraba que una de las causas que explicaban el aumento del desempleo, era la incorporación de las mujeres al mercado laboral, y se decía que las mujeres habían quitado los puestos de trabajo a los hombres. En este contexto y dado que el trabajo es un derecho universal, plantear esta situación tal y como se describe, pone de manifiesto una forma de discriminación por razón de sexo.

A lo largo de nuestro proceso de socialización, según seamos hombre o mujer aprendemos y ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como femeninos y/o masculinos, comportamientos que van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo nuestra inserción como miembros a la sociedad a la que pertenecemos o provocando reacciones adversas.

Dichos comportamientos se denominan **roles de género**, y están directamente relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres. Así, por ejemplo, a las mujeres se les asignan unos roles vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, mientras que a los hombres se les asignan roles relacionados con el ámbito público: el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.

Fuente: [Manual de Género de Cruz Roja](#)

Pensemos en algunos **ejemplos**:

En la conducción de un camión o de un avión, en el trabajo en la minería,... ¿qué imagen se nos viene a la mente, la de una mujer o la de un hombre?

En el cuidado de niños y niñas, de personas enfermas, del hogar o el transporte del agua en los países de África, por ejemplo, ¿qué imagen se nos viene a la mente, la de una mujer o la de un hombre?

Otro de los criterios básicos para cuestionar los obstáculos a la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad son los **estereotipos de género**, que hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres que, como señala acertadamente Nuria Valera "**Se hacen verdades indiscutibles a fuerza de repetirse**" ("Feminismo para Principiantes" Ediciones B 2005 pg. 301).



Nuria Valera

Nuria Valera es Licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid. Ha trabajado como redactora en el semanario Panorama, para el que ha cubierto la guerra de Bosnia, el sitio de Sarajevo, los campos de refugiados de Croacia y el golpe de estado en Rusia. Desde 1993 trabaja en Interviú, donde ha realizado reportajes sobre la matanza de Acteal en Chiapas (México), la vida en los campamentos

de los refugiados saharauis y la situación de Afganistán y de los campos de refugiados afganos en Pakistán tras la llegada de los talibanes. Asimismo, ha publicado cantidad de reportajes sobre mujeres y coopera con distintos grupos y plataformas de mujeres contra la violencia de género. Es autora de "Feminismo para principiantes".

Fuente: [Femiteca](#)

Recordemos algunas frases que hemos escuchado alguna vez:

- Las mujeres son dependientes, emocionales, cálidas y delicadas.
- También son calculadoras, envidiosas, mentirosas, ...
- El sueño de toda mujer es ser madre.
- Los hombres son independientes, racionales, decididos y competitivos.
- Los hombres son bruscos y no muestran sus sentimientos.
- Lo más importante para un hombre es su sexualidad.



Para consultar

Tabla extraída del libro "Feminismo para principiantes" de Nuria Valera:

Cuando alguien se comporta así	Si es niña se dice que es:	Si es niño se dice que es:
Activa	Nerviosa	Inquieto
Insistente	Terca	Tenaz
Sensible	Delicada	Afeminado
Desenvuelta	Grosera	Seguro de sí mismo
Desinhibida	Pícara	Simpático
Obediente	Dócil	Débil
Temperamental	Histérica	Apasionado
Audaz	Impulsiva	Valiente
Introvertida	Tímida	Piensa bien las cosas
Curiosa	Preguntona, cotilla	Inteligente
Prudente	Juiciosa	Cobarde
Si no comparte	Egoísta	Defiende lo suyo
Si no se somete	Agresiva	Fuerte
Si cambia de opinión	Caprichosa, voluble	Capaz de reconocer sus errores

Tanto los roles como los estereotipos de género son aprendidos e interiorizados a través de un proceso de aprendizaje por el cual las personas aprenden e incorporan valores y comportamientos de la sociedad en la que nacen. Este proceso de socialización es denominado **socialización de género** y tiene dos **vertientes**: una **colectiva**, donde los individuos, mujeres y hombres, se adaptan a las expectativas que sobre ellos tiene el resto de la sociedad y, una vertiente **individual**, cada persona perpetúa los roles y estereotipos, llevándolos a cabo en nuestra vida y enseñándoselos a nuestros y nuestras descendientes.



Cita de Victoria Sau

Victoria Sau (1930) nació y vive en Barcelona. Es licenciada en Historia Contemporánea y doctora en Psicología por la Universidad de Barcelona. Fue profesora de la Sección de Psicología de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación de la Universidad de Barcelona y ejerce como psicóloga.

"La diferencia según el sexo biológico se hace extensiva a una serie de comportamientos sociales y culturales prescritos a cada sexo a los que la sociedad espera se conformen los individuos (...) La interiorización del género a través de componentes afectivos y cognitivos se produce en la primera infancia, que implica la asunción de pertenencia a un sexo por diferencia de otro. El género tiene, pues, una vertiente colectiva que presupone la adaptación de los sujetos a las expectativas de la cultura en la que han nacido y crecido, y otra vertiente individual que consiste en cómo y en qué medida vive cada cual en su género, de modo que, a pesar de la igualación a otras/os cuya pertenencia supone que todo individuo, mujer u hombre, puede mantener y afirmar su individualidad sobre las demás personas" ("*Ser mujer: el fin de una imagen tradicional*" (Editorial Icaria. 1986)).

Fuente: [Mujeres en Red](#)

Las cifras hablan...

%

Lo femenino deja de ser "débil" y "endeble" para la RAE La nueva edición del Diccionario de la Real Academia de la Lengua incluye correcciones que las asociaciones de mujeres llevan años reclamando para fomentar el lenguaje no sexista.

Fuente: [Diario Público](#)

% Según los resultados de la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, durante el curso 2013/2014 se matricularon 1.438.115 alumnos/as en estudios universitarios de grado y de primer y segundo ciclo. De esta cifra, el 53,9% son mujeres.

Fuente: [Ministerio de Educación, Cultura y Deporte](#)

% En 2012, se presentaron a las Pruebas de Acceso a la Universidad 278.818 estudiantes (un 2,8% más que el año anterior) y el porcentaje de aprobados ha sido del 84,4%. El 55,3% tanto de las personas presentadas como aprobadas fueron mujeres.

Fuente: [Ministerio de Educación, Cultura y Deporte](#)

% La presencia de la mujer es mayoritaria en todas las ramas, con la excepción de las titulaciones técnicas. Así, en Ciencias de la Salud el 70,1% son mujeres, en Ciencias Sociales y Jurídicas el 60,9%, en Artes y Humanidades el 61,6% y en Ciencias el 52,6%. Sin embargo, en la rama de Ingeniería y Arquitectura el porcentaje de mujeres se sitúa en el 26,1%.

Fuente: [Ministerio de Educación, Cultura y Deporte](#)

% El 54,1% de los estudiantes de master son mujeres. En Ciencias de la Salud el 69,1% son mujeres, en Ciencias Sociales y Jurídicas el 56,8%, en Artes y Humanidades el 62% y en Ciencias el 50,4%. Sin embargo, en la rama de Ingeniería y Arquitectura el porcentaje de mujeres se sitúa en el 30,6%.

Fuente: [Ministerio de Educación, Cultura y Deporte](#)

1.3. IGUALDAD FORMAL, IGUALDAD REAL, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Para poner en práctica...



Según nuestra Constitución, hombres y mujeres somos iguales ante la ley, tenemos los mismos derechos, ¿crees que tenemos las mismas oportunidades para desarrollarlos?



Pregunta a las personas de tu entorno si consideran el trabajo como un derecho. Entonces, ¿por qué en el caso de las mujeres se considera una opción?, ¿conoces a alguna mujer que haya tenido que elegir entre su vida profesional y su vida familiar?, ¿conoces a algún hombre ante esta disyuntiva?

La evolución de la sociedad occidental ha venido marcada por el desarrollo económico y por la instauración de sistemas políticos constitucionales basados, entre otros principios, en el de igualdad.

Ahora bien, el concepto de igualdad también ha evolucionado, sobre todo a partir de las reivindicaciones que el movimiento feminista ha llevado a cabo, sacando a la luz las contradicciones del sistema, las desigualdades entre mujeres y hombres, las discriminaciones que sufrían y sufren las mujeres, aportando soluciones y reclamando a los poderes públicos que actúen.

Por ejemplo, en España, en un primer momento, se planteó como objetivo prioritario el reconocimiento jurídico de la igualdad entre mujeres y hombres para remover los obstáculos y avanzar. Se reivindicaba la **igualdad formal**, mujeres y hombres con los mismos derechos recogidos en la legislación. Dicho reconocimiento lo encontramos, por ejemplo, en el **artículo 14 de la Constitución** "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Cuando hablamos de **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, estamos haciendo referencia a la necesidad de garantizar el acceso de los miembros de una sociedad, mujeres y hombres, a los bienes que dentro de la misma se generan: económicos, materiales y no materiales, como la educación y otros bienes culturales. Por tanto, resulta imprescindible garantizar que mujeres y hombres puedan acceder y participar en las diferentes esferas (económica, política, participación social y de toma de decisiones) y actividades (educación, formación y empleo) sobre bases de igualdad (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

En el peldaño siguiente tenemos la **igualdad efectiva o real**, entendiéndola como un tratamiento equivalente para mujeres y hombres, independientemente de su sexo y, en este sentido, la **Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** recoge lo siguiente: "*Artículo 1.1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria*".



Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007).

Otro concepto importante en este terreno de la igualdad es el de **Equidad de género**, "la equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la equidad como una "igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los

imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por eso, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades".

Fuente:

"Aprendamos sobre género: herramientas didácticas para la igualdad" año 2007. Instituto Nacional de las mujeres de México.



Equidad de género

Para la OIT la equidad de género es, al mismo tiempo, una cuestión de *derechos humanos, justicia social y desarrollo económico y social*. Es una cuestión de *derechos humanos* porque, mientras exista la discriminación por motivos de sexo (así como de raza, etnia, nacionalidad, edad, estado civil, opción religiosa, etc) no puede haber respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia; eso significa dar la máxima importancia a la promoción de los derechos legales de la mujer y a la eliminación de todos los tipos de discriminación *de facto* y de derecho en el empleo y la ocupación. Es una cuestión de *justicia social*, porque la mejoría de las condiciones de acceso de la mujer al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza y el aumento de los grados de justicia social. Es un requisito para el *desarrollo económico y social* porque la habilitación y plena utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida nacional, es una condición para el éxito de una estrategia de desarrollo más sistémica, equilibrada y sustentable.

Fuente:

[Oficina Internacional del Trabajo](#)

Oficina de Igualdad de la OIT: [Oficina de igualdad de la OIT](#)

Para ello, resulta necesaria la implicación de los poderes públicos y dicha posibilidad viene recogida, en el caso de España, en el **artículo 9.2. de la Constitución** "*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política,*

económica, cultural y social". Dicho artículo hace referencia a la intervención de los poderes públicos para la corrección de las desigualdades en general, entre las que se incluyen las que existen entre hombres y mujeres en la sociedad.

Si repasamos los diferentes Códigos Civiles y Penales que han estado vigentes a lo largo de nuestra historia, podemos encontrar algunos ejemplos claros de desigualdad:

Código Penal

- Los papeles considerados tradicionales en el ámbito sexual (hombre activo-mujer pasiva) se reflejan en los delitos hoy denominados contra la libertad sexual. El delito de violación era considerado como delito contra el honor (se protegía el honor de la familia ante el riesgo de un posible embarazo). Sólo a partir de la Ley Orgánica 3/1989, de 21 de Junio, se estructuran como "delitos contra la libertad sexual" y son los siguientes: la violación, los antes llamados abusos deshonestos; el exhibicionismo obsceno ante menores de 16 años o mayores sin su consentimiento; la provocación sexual, mediante el empleo de pornografía con menores de 16 años; el estupro o acceso carnal con una o un mayor de 12 años aunque menor de 18, sirviéndose para ello de una relación de prevalencia o superioridad, y el rapto de una persona para atentar contra su libertad sexual.
- La obligación exigida a la mujer hacía que el Código Penal castigase a la viuda que se casara antes de cumplirse los 301 días de la muerte del marido, ya que se presuponía que tenía que continuar respetando su memoria. Esta obligación se recoge por primera vez en el Código Penal del año 1848, y por última vez en el de 1944.
- Delito de uxoricidio, por el que la muerte de la mujer por parte del marido, cuando ésta era sorprendida en acto de adulterio, se castigaba con la pena de destierro, si las lesiones eran de otro tipo no se le imponía pena alguna. Ha estado vigente en el Código Penal hasta 1961.

Código Civil

- La mujer soltera se equiparaba a un o una menor y no podía abandonar la casa sin el consentimiento paterno. Vigente hasta la reforma de 1981.
- La mujer casada seguía la condición de su marido en cuanto a su nacionalidad y vecindad civil. Suprimido por la Ley 11/1990 de 15 de octubre.
- El adulterio de la mujer constituía causa legítima de separación para el hombre en cualquier caso, sin embargo en el caso del marido solamente cuando existiera escándalo público o menosprecio para la mujer. Vigente hasta 1981.
- El matrimonio restringía la capacidad de obrar de las mujeres, ya que era el marido quien administraba el patrimonio conyugal, representaba a su mujer y era obligatorio su permiso para que ésta pudiera intervenir en el tráfico jurídico, aún con sus propios bienes. La total equiparación de hombres y mujeres no llega hasta 1981.
- La dote. Las mujeres debían comprar a los maridos, ya que éste era el que las mantenía y, por lo tanto, debía ser compensado. La dote era obligatoria, salvo en el caso de que no hubiese consentimiento familiar para el matrimonio. Vigente hasta la reforma de 1981.

Las cifras hablan...

% La Seguridad Social ha tramitado 139.934 procesos de maternidad y 116.558 de paternidad en el primer semestre de 2014.

% Respecto a las prestaciones económicas por maternidad, éstas han supuesto un 5,39% menos que el año anterior, en el mismo período. Y, las prestaciones económicas por paternidad, también han descendido en un 3,76%

% Del conjunto de prestaciones económicas por maternidad reconocidas, la mayor parte, 137.488, corresponden a permisos disfrutados por la madre y 2.446 a permisos disfrutados por el padre.

Fuente: [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)

% El número de víctimas mortales por violencia de género entre 1 de enero y 8 de octubre de 2014 ha sido de 754.

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

1.4. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y DESIGUALDAD DE GÉNERO

Para poner en práctica...

 ¿Crees que las personas que ocupan puestos de igual responsabilidad dentro de una empresa tienen que cobrar lo mismo?

 Si en un convenio laboral se estableciese que, en caso de recortes de personal, se empezaría por el personal que tenga un contrato temporal y por el que tuviese un contrato de media jornada, ¿a quién crees que "afectaría" más: a las mujeres o a los hombres?

 ¿Conoces algún caso de acoso laboral (mobbing)?, ¿y de acoso sexual?



Noticias para consultar

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2012, la ganancia media anual fue de 25.682 euros para los hombres y de 19.537,33 euros para las mujeres. Por tanto, euros

para las mujeres. Por tanto, la ganancia media anual femenina supuso el 76,1% de la masculina. Esta diferencia se matiza si se consideran situaciones similares respecto a variables tales como tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.

Fuente: [Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2012](#)

Según un estudio de la Fundación Madrina, el 90% de las mujeres atendidas en su Fundación, sufre mobbing maternal: es decir, son presionadas en el trabajo por razón de su embarazo o maternidad. En el 25% de los casos, estas mujeres son despedidas, pero el ratio se eleva al 50% cuando la mujer pide la jornada reducida al incorporarse tras su baja de maternidad o tras los permisos por enfermedad del hijo y, de hecho, el embarazo es la primera causa de despido, principalmente para las mujeres entre 18 y 25 años.

Fuente: [Womentalia](#)

Según el informe "Violadas y Expulsadas: mujeres víctimas de violencia sexual en situación administrativa irregular", de la Fundación para la Convivencia Aspacia, las mujeres inmigrantes en situación irregular se encuentran en situaciones de vulnerabilidad al no poder acceder a los derechos básicos como la asistencia sanitaria o la protección después de poner una denuncia por agresión.

Fuente: [El Diario](#)

Informe "Violadas y Expulsadas: mujeres víctimas de violencia sexual en situación administrativa irregular"

Fuente: [Asociación Aspacia](#)

Noticia de El País "Esclavas en una cárcel de oro". 17 de septiembre de 2014.

Fuente: [El País](#)

Noticia: Un 45% de las europeas afirma haber sido objeto de las formas más duras de acoso sexual, como abrazos y toqueteos, bromas ofensivas o recepción de material pornográfico. Más de un tercio de las víctimas aseguraron haber sufrido esas agresiones en el ambiente laboral, bien por parte de jefes, compañeros o clientes.

Fuente: [Diario Público](#)

En el lado opuesto al concepto de igualdad, tenemos el de desigualdad. El concepto de **desigualdad** implica la imposibilidad de desarrollar algún aspecto de la vida en todo su potencial, por ejemplo, desigualdad jurídica, desigualdad laboral, desigualdad en cualquier aspecto social y económico.

La desigualdad se manifiesta socialmente a través de las discriminaciones, entendidas como dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc. (Definición de la Real Academia de la Lengua Española, Edición 22).

Tal y como hemos visto antes "las mujeres y hombres han ido construyendo su realidad a partir de normas culturales basadas en el predominio de los hombres sobre las mujeres, predominio de valores, de jerarquías, de significantes" (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

En este sentido, mientras el término "sexo" hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, "género" se refiere a las funciones, papeles y responsabilidades establecidas por la sociedad que se asignan a hombres y mujeres. Cada cual ha nacido con su sexo, pero se aprende a ser niña, niño, mujer y hombre a través de la **socialización diferenciada**.

Esta serie de construcciones sociales y culturales que se atribuyen a las personas por el hecho de ser biológicamente diferentes, mujeres u hombres, definen las identidades de género que son la base donde se asienta la **desigualdad de género**.

Cuando se habla de **discriminaciones por razón de sexo** hacemos referencia a: *"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera"*.

Fuente: Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, diciembre de 1979 organizada por Naciones Unidas.

Hay diferentes tipos de discriminación por razón de sexo:

Discriminación directa: la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Artículo 6.1. de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007). Por ejemplo: salarios diferentes, despidos por embarazo, etc.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Artículo 6.2. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007). Un ejemplo de discriminación indirecta: una medida que introduzca la necesidad de realizar una carga horaria determinada para conseguir un ascenso profesional que, en principio, está a disposición de hombres y mujeres por igual, pero que en la práctica, por la asignación de roles y asunción de tareas de unas y otros se traduce en menor disponibilidad horaria de las mujeres frente a sus compañeros que tienen, entonces, más posibilidades de ascenso.

Discriminación múltiple (o concepto de interseccionalidad). Con esta expresión, nos referimos a aquellas situaciones donde la intersección de distintos factores como: edad, sexo, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a una situación de discriminación. Por ejemplo, pensemos en una mujer de una minoría étnica: puede ser objeto de discriminación por la relación que existe entre el hecho de ser mujer y con un determinado origen racial.



Para consultar

Bajo la Presidencia del Consejo de la Unión Europea por parte de Chipre y junto con la Comisión Europea se organizó la sexta Cumbre de la Igualdad que se celebró en Nicosia del 22 al 23 noviembre 2012, bajo el lema "Promoción de la igualdad para el crecimiento" y las conclusiones fueron:

- La crisis económica actual está presionando a los Estados miembros. Los cuales, han optado por medidas de austeridad y recortes en las políticas sociales, incluida la igualdad.
- El último Eurobarómetro sobre la discriminación confirma esta tendencia. Así, la mayoría de la población europea cree que, debido a la crisis económica, las políticas de promoción de la igualdad y la diversidad son consideradas menos importantes y reciben menos fondos.
- Sin embargo, la Cumbre de la Igualdad ha demostrado que las políticas de igualdad pueden apoyar crecimiento, y el crecimiento no se puede lograr en una sociedad en la que la discriminación y la exclusión están presentes.
- En tiempos de crisis, los derechos humanos y los principios de no discriminación deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar y aplicar políticas de crecimiento. Invertir en políticas de igualdad contribuirá a la creación de un proceso participativo más incluyente, asegurando que las personas con discapacidad, las personas mayores, las minorías étnicas y religiosas, las mujeres, las minorías sexuales y todos los grupos en riesgo de discriminación puedan desempeñar un papel positivo para el crecimiento y se les de la oportunidad para mostrar sus talentos.
- La responsabilidad recae sobre los Estados miembros, las instituciones europeas, los organismos de igualdad, organizaciones no gubernamentales, las empresas y los sindicatos. Todos tienen un papel que desempeñar en la lucha contra la discriminación y, no sólo en lo relativo al mundo laboral, sino también en todas las esferas de la vida, asegurándose de que el crecimiento y la igualdad van de la mano.
- La Comisión Europea se ha comprometido a mantener la lucha contra la discriminación, con todos los medios a su alcance, dentro de los límites de sus

competencias. La Comisión continuará trabajando en estrecha colaboración con el Parlamento Europeo y el Consejo para la adopción de la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas, independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En este sentido, los resultados del Eurobarómetro deberán servir como una orientación para actividades futuras.

- Todos las partes interesadas están invitadas a considerar las conclusiones de Cumbre de la Igualdad y los resultados del Eurobarómetro para fortalecer sus esfuerzos para una sociedad más tolerante, libre de discriminación.

Fuente: [Comisión Europea](#)

Dos de las formas más graves de discriminación por razón de sexo son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su articulado en su referencia al ámbito laboral.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23de marzo de 2007).

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007).

Las cifras hablan...

%

De acuerdo con el Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social referente al 2012 (último año del que hay datos) en materia de discriminación salarial se llevaron a cabo 411 Inspecciones.

De las 411 empresas inspeccionadas, se ha detectado la existencia de 21 empresas en las que existía discriminación salarial por razón de sexo. En dos de los casos, se extendió acta de infracción con propuesta de sanción de 6.251 euros cada una, y en el resto de casos se requirió a la empresa para que procediera a subsanar las deficiencias constatadas

Fuente: [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)

%

La brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en las administraciones públicas se sitúa en un 14%, por encima de Alemania (7,7%) o los países nórdicos (8%), mientras ellas siguen ascendiendo "como una tortuga" y ellos "como una liebre". Estas son dos de las principales conclusiones del informe sobre desigualdad en el sector que ha presentado este martes la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) con motivo del Día Internacional de la Mujer, que se celebra el 8 de marzo.

Fuente: [El País](#)

%

El 90% de los hogares con un adulto e hijas e hijos a cargo están sustentados por mujeres y son los que afrontan un mayor riesgo de pobreza, al percibir éstas menores rentas que los hombres.

Fuente: [El mundo](#)

1.5. BRECHA DE GÉNERO

Con el concepto **brecha de género** se hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un determinado contexto. Entre las que podemos mencionar por ejemplo:

- Brecha digital de género.
- Brecha salarial de género.

Ante el acceso y uso de las TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación) existen diferencias entre hombres y mujeres y dentro del grupo de éstas en cuanto a su utilización. El uso entre mujeres es mayor en las poblaciones urbanas que en las rurales, y en la población joven que en la población adulta. Pero si se compara su uso entre ambos sexos se puede constatar que los hombres usan las TIC's más que las mujeres, lo que denota la existencia de una **brecha digital de género**.

Ha usado alguna vez	Hombres	Mujeres	Total	Brecha
Móvil	92,3%	92,0%	92,2%	-0,3
Ordenador	75,4%	70,8%	73,1%	-6,1
Internet	71,1%	65,8%	68,5%	-7,5

Fuente: Observatorio e-igualdad (UCM) .Informe "La brecha digital de género en España: análisis multinivel" Estudio publicado en 2012, con datos de 2010.

[Observatorio e-igualdad \(UCM\)](#)

¿Cuáles son los motivos?

- La introducción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación se ha producido, fundamentalmente, a través del mercado laboral. En este sentido, como sabemos, las mujeres se han incorporado más tarde al mercado y, todavía hoy, tienen una tasa de desempleo superior a la de los hombres.
- Además, se han incorporado, en mayor medida, a sectores poco informatizados como son la educación, la salud y los servicios sociales.
- Asimismo, tenemos que tener en cuenta que los recursos económicos y las decisiones en la compra de los equipos informáticos corresponde en su mayoría a los hombres.
- Y, por último, ante la falta de corresponsabilidad en las familias, las mujeres siguen dedicando mucho más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y al cuidado de las personas dependientes de su entorno familiar, restándole tiempo para otras actividades.

¿Qué consecuencias tiene?

- Mayores dificultades de las mujeres para el acceso a plataformas de formación.
- Mayores dificultades para la búsqueda de empleo, ya que Internet es una herramienta fundamental en este ámbito.
- Dificultades en el mantenimiento y promoción del puesto de trabajo, provocado por la falta de actualización tecnológica.
- No poder beneficiarse de la realización de trámites burocráticos a través de la red.
- Menor acceso a la información que ofrece Internet.



Para consultar

Mujeres y Tecnología: Brecha de género y brecha digital. María del Carmen Feijóo y María Teresa Lugo, nos invitan a reflexionar sobre la interrelación de las brecha digital, socioeconómica y de género.

Fuente: [Brecha de género y brecha digital](#)

La **brecha salarial** entre hombres y mujeres representa la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de los empleados y empleadas de la UE:

- En algunos países como Dinamarca, República Checa, Austria, Países Bajos o Chipre se ha registrado una constante tendencia a la baja;
- En otros como Polonia y Lituania, Hungría, Portugal, Estonia, Bulgaria, Irlanda y España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años. En España la diferencia es del 17,8 %.

Fuente: [Comisión Europea](#)



Para consultar

Por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres no son las mismas en toda Europa. Es inferior al 10% en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumania, pero superior al 20% en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y

Estonia. Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente en la última década, hay algunos países donde se ha incrementado (Hungría, Portugal).

Fuente: [Informe Comisión Europea](#)

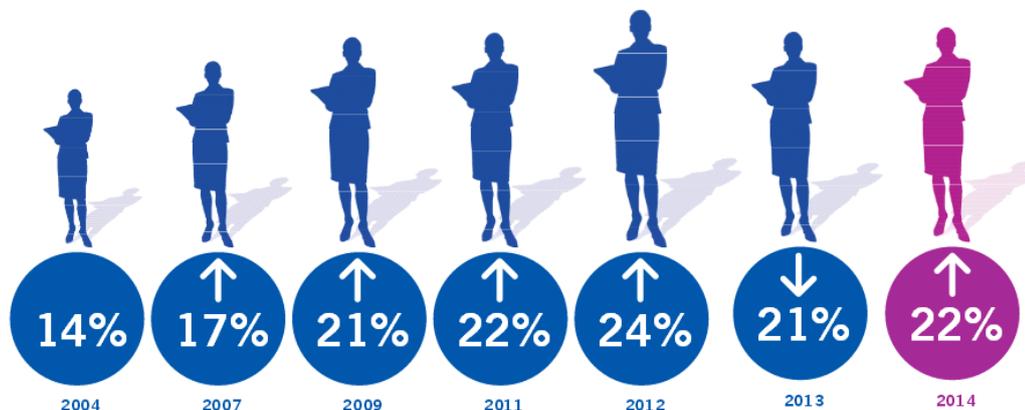
Entre las **causas** de la brecha salarial de género, podemos señalar:

- La diferencia salarial entre mujeres y hombres en el desempeño de un trabajo de igual valor. Por ejemplo, en un supermercado las cajeras suelen ganar menos que los empleados (en su mayoría hombres) dedicados a apilar estantes y a realizar otras tareas que requieren más esfuerzo físico, aunque tienen la misma categoría profesional.
- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres también son reforzadas por la **segregación del mercado laboral**. Hablamos de "segregación horizontal" en cuanto que mujeres y hombres se concentran en determinados sectores de producción y empleos específicos y de "segregación vertical" cuando se produce esta concentración en determinados grados y niveles de responsabilidad. La distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral ofrece concentraciones de unas y otros en distintos sectores. La segregación está frecuentemente ligada a **los estereotipos**. Si bien en algunos casos esto puede ser el reflejo de las elecciones personales, los estereotipos pueden influir, por ejemplo, en la elección de las trayectorias educativas y, por consiguiente, las carreras profesionales que desarrollan las mujeres.

Un ejemplo de segregación horizontal: las mujeres suelen trabajar en sectores en los que su trabajo se valora menos y se paga peor que en los sectores dominados por los hombres. Más del 40% de las mujeres trabaja en sanidad, educación y administración pública. Esto es dos veces más que el porcentaje de hombres en los mismos sectores. Si consideramos únicamente los sectores de salud y trabajo social, un 80% de las personas que trabajan allí son mujeres.

Como ejemplo de segregación vertical: Las mujeres ocupan el 22% de los cargos directivos en las empresas españolas de tamaño medio y grande (de 100 a 500 empleados). El porcentaje de mujeres en la

directiva de las empresas aumentó 7 puntos porcentuales entre 2004 y 2009, pero se mantiene estancado desde entonces. Una de cada tres empresas españolas medianas y grandes no tienen ninguna mujer en sus cargos directivos.



Porcentaje de cargos directivos que son mujeres en la empresa española

Fuente: [Women in Bussiness 2014](#)



Para consultar

El trabajo a tiempo parcial sigue siendo un trabajo fuertemente feminizado. Así lo demuestran las estadísticas. Según datos de Eurostat (2013), el trabajo a tiempo parcial representa en España el 25,5% del empleo femenino y sólo el 7,6% del empleo masculino. Si consideramos el total de personas trabajadoras ocupadas a tiempo parcial, más del 70% son mujeres. Así, de las 140.200 nuevas contrataciones a tiempo parcial registradas durante el año 2012, el 72,32% correspondieron a mujeres (VII Informe perfil de la mujer trabajadora - Adecco).

Fuente: [El diario](#)

Los avances hacia la igualdad de género en la Unión Europea siguen siendo demasiado lentos. Así lo advierte la Comisión Europea en su informe anual sobre los progresos en esta materia, que alerta de que, al ritmo actual, costará 70 años lograr una equiparación salarial entre hombres y mujeres, casi 30 años para alcanzar la meta de una tasa de empleo femenino del 75% y otros 20 para conquistar la paridad en los parlamentos nacionales.

Fuente: [El diario](#)



Para consultar

VI Informe Randstad. Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. Mujer y Trabajo (2012)

Fuente: [Randstad](#)

Informe de la Comisión Europea: "Mujeres en la toma de decisiones en la UE: Informe de situación" (2012) (Está en inglés, francés y alemán).

Fuente: [Comisión Europea](#)



Para consultar

Informe sobre desigualdades salariales. Las políticas de recorte acentúan la desigualdad salarial y social entre mujeres y hombres. 22 de febrero de 2013.

Fuente: [UGT](#)

Informe "Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía" difundido por la UGT.

Fuente: [UGT](#)

Las cifras hablan.....

%

Según el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2013, un 74,1% de hombres y un 70,0% de mujeres ha usado el ordenador en los últimos tres meses. Estos porcentajes han ido aumentando en los últimos años, desde el año 2010 se observa un aumento de casi 3,7 puntos porcentuales, tanto en hombres como en mujeres. La brecha de género del año 2013 ha disminuido 0,8 puntos porcentuales respecto al valor del año anterior, y ha descendido 2 puntos desde el año 2010.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

%

La brecha digital de género es de 4,1 puntos en el uso del ordenador: el 74,1% de los hombres de entre 16 y 74 años ha utilizado el ordenador en los últimos tres meses, frente al 70% de las mujeres de estas edades. En el uso de Internet, la brecha

es de 4,2 puntos también a favor de los hombres. En cuanto al uso del teléfono móvil, se observa que el porcentaje de mujeres que lo utilizan es superior al de hombres en 0,3 puntos porcentuales (94% de los hombres frente al 94,3% de las mujeres de 16 a 74 años), una diferencia muy reducida pero que invierte ya el orden de los 'factores' (las mujeres en este caso superan a los hombres, aunque sea por un margen mínimo).

Fuente: [Blog TNS Demoscopia](#)

%

En la Unión Europea, la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres que realizan el mismo trabajo se ha reducido, pero los progresos en este campo son demasiado lentos. Las mujeres aún ganan de media un 16,4% menos que los hombres. Existen diferencias considerables entre los Estados miembros a este respecto, con una diferencia salarial que oscila entre menos de un 10 % en Italia, Malta, Polonia, Eslovenia y Bélgica a más de un 20 % en Eslovaquia, Chipre, Alemania y Grecia, y más de un 25 % en Estonia, República Checa y Austria.

La diferencia salarial es una forma de discriminación y desigualdad laboral que tiene repercusiones de gran alcance. Por ejemplo, un salario menor implica una pensión más baja y, por ello, la tasa de riesgo de pobreza es de un 21% en las mujeres mayores de 65 años, en comparación con un 16% en los hombres de la misma edad.

El día de la igualdad salarial se celebró por primera vez, en el 2010, y se eligió el 5 de marzo por un motivo concreto. En el 2009, la diferencia salarial se situaba en el 17,5% menos y, por tanto, las mujeres tendrían que trabajar hasta el 5 de marzo — es decir, 64 días más— para conseguir la misma remuneración anual que los hombres.

Fuente: [Comisión Europea](#)

%

Según recoge el Informe sobre *Mujeres y Cultura. Políticas de igualdad* (Ministerio de Cultura, 2011), de las 110 veces que se

ha concedido el Nobel de Literatura, sólo 12 mujeres lo han obtenido; de los 36 Cervantes dados, a mujeres, tres; entre los 107 galardonados en Francia con el Prix Goncourt, solamente seis han sido para las damas; de las 42 ediciones del británico Booker Price, a las mujeres les han caído 15, lo que ya se acerca más a la realidad, que es que en GB hay más mujeres que varones que escriben. En cuanto a los alemanes, su Premio Georg Büchner que lleva 50 ediciones, sólo ha recaído en cinco autoras.

Fuente: [Cuarto Poder](#)

%

Según el informe "Cuadernos de información sindical: 100 persistentes desigualdades en la realidad sociolaboral de las mujeres" elaborado por CCOO, marzo de 2012, tener hijos o hijas afecta de manera desigual a las oportunidades de empleo de mujeres y hombres. El número de hijos e hijas disminuye la participación de las mujeres en el mercado laboral en relación a los hombres en circunstancias similares. En España, en el año 2009, la tasa de empleo de los varones de 25 a 49 años sin hijos o hijas era del 79,9%; en el caso de tenerlos menores de 12 años la tasa de empleo era más alta (83,6%). El valor más alto en varones se alcanza con dos menores de 12 años (84,9%).

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos o hijas menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo: para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos o hijas la tasa de empleo en el año 2009 era del 69,1%.

Fuente: [CC.OO.](#)

%

Según el estudio, "Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España", del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Consejo Superior de Cámaras: Los hombres ganan un 20% más que las mujeres en salario fijo, pero la brecha es más notable respecto a la remuneración variable. En incentivos las mujeres cobran un 37% menos que sus compañeros.

Son los puestos de responsabilidad los que presentan un mayor porcentaje de desigualdad salarial. Ellas cobran un 25,9% de media menos que en los de baja responsabilidad (12,9%). Los de dirección ocupados por mujeres se retribuyen con un 33,2% de media menos, mientras que en administración o servicios técnicos la diferencia es un 29,9% y un 20,3% menos, respectivamente.

Otros de los principales factores en los que la brecha salarial se acrecenta son: por motivos de formación, edad o, incluso, por la comunidad autónoma en la que se desarrolle la actividad laboral.

Es a partir de los 25 años y hasta los 34 años cuando el desequilibrio se amplía al 2% y sigue aumentando en adelante hasta alcanzar una diferencia del 10% a partir de los 55 años.

Respecto al nivel de estudios, se pone de manifiesto que la diferencia aumenta conforme la preparación del empleado es mayor. Así, mientras el porcentaje de la diferencia en personas sin estudios o con educación secundaria es del 17,7% y del 25,3%, respectivamente, esta cifra es mayor en el caso de personas con una titulación de formación profesional de grado superior (26,7%) o con licenciatura universitaria o doctorado (30,3%).

Incluso la comunidad autónoma en la que se desarrolle la actividad profesional muestra grandes diferencias salariales. Las mayores desigualdades se observan en la Comunidad de Madrid, Asturias, Cataluña, Cantabria y Aragón, donde la retribución oscila entre los 3 y los 5 euros por hora trabajada menos, según el estudio.

Por el contrario, las comunidades donde el salario es más igualitario son Murcia, Ceuta y Melilla, Canarias y Andalucía, entre los 0,1 y los 2 euros de diferencia.

Fuente:

"Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España".
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Consejo Superior de Cámaras:

Fuente: [Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad](#)

1.6. PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para poner en práctica...



¿Crees que se tienen en cuenta la anatomía, la respuesta a las enfermedades y fisiología de las mujeres de igual manera que las de los hombres a la hora de investigar nuevos medicamentos o realizar ensayos clínicos?



¿Crees que la elaboración de los presupuestos públicos deberían tener en cuenta las desigualdades existentes entre mujeres y hombres? ¿Crees que pueden contribuir a eliminar las situaciones de discriminación por razón de género que aún persisten en nuestra sociedad?

Fuente: [Instituto de Estudios Fiscales](#)



¿La formulación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas contiene un trato desfavorable para las mujeres?

Fuente: [Universidad de Almería](#)



Para consultar

Puedes encontrar noticias relacionadas en los siguientes artículos:

De acuerdo con un estudio realizado por la *American Sociological Association*, demostró que las madres que trabajan tienen menores tasas de depresión que sus homólogas que se quedan en casa, pero al caer en el mito de la "súper mama" podría ponerlas en mayor riesgo de esta condición".

Las madres trabajadoras que expresaron una actitud de "súper mamas", las cuales esperaban que el trabajo y el hogar pudieran mezclarse, mostraron mayores niveles de síntomas de depresión, en comparación con las mujeres que trabajaban sabiendo que tendrían que renunciar a algunos aspectos de su carrera o de su maternidad para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la familiar.

Fuente: [Mundo de Bebés](#)

Según el último informe de la European Society of Cardiology (2012), en Europa, la mortalidad femenina por enfermedad cardiovascular es superior al 50% y va en aumento, mientras que entre los hombres se sitúa en un 47% y disminuyendo.

Fuente: [Fundación del Corazón](#)

Como ya hemos visto, la inclusión dentro de un texto legal del principio de igualdad entre mujeres y hombres no es suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones por razón de sexo. La intervención de los diferentes poderes públicos resulta imprescindible para la consecución de la igualdad de género.

La defensa de los derechos fundamentales por el Estado se concreta en el **artículo 9.2 de la Constitución Española** cuando ordena a los poderes públicos remover los obstáculos que impiden que la libertad y la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

Partiendo de esta premisa, las instituciones públicas, deben incorporar en sus actuaciones una mirada a la realidad que permita, desde el compromiso político con la igualdad entre hombres y mujeres, elaborar políticas que tengan en cuenta, tanto en las fases de diseño y planificación, como en las de ejecución y evaluación, las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y sus diferentes necesidades e intereses, así como su impacto.

En definitiva, estamos hablando de:

Perspectiva de género: prestar atención y tomar en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito enmarcados en una política.

Fuente: Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo

Para la inclusión de la perspectiva de género se debe tener en cuenta lo siguiente:

- **Análisis de género:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder y toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).
- **Evaluación del impacto en función del género:** Examen de las propuestas políticas para analizar si su puesta en práctica afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).
- **Indicadores de género:** Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

1.7. ACCIONES POSITIVAS

Para poner en práctica...



Dentro de las empresas que conozcas, ¿existen medidas concretas que favorezcan el acceso de las mujeres a los cursos de formación?



¿En qué medida crees que van a cambiar las decisiones políticas con la aplicación de la normativa que fija cuotas para el acceso de las mujeres a los órganos de decisión política: Plenos de Ayuntamiento, Concejalías, Asambleas Autonómicas, Congreso, Senado, Carteras Ministeriales...?

Dentro de las distintas actuaciones que pueden llevar a cabo los diferentes poderes públicos para la eliminación de situaciones de discriminación por razón de sexo, nos encontramos con las **acciones positivas**.

El **Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa** define las **acciones positivas** como las *"estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales"*.

Las acciones positivas no son algo nuevo que se ha creado expresamente para paliar la desigualdad entre hombres y mujeres. Este tipo de acciones ya se pusieron en práctica, por ejemplo, en los años sesenta en Estados Unidos para erradicar las discriminaciones sufridas por las minorías o colectivos sociales excluidos.



Para consultar

A causa de la presión ejercida por el movimiento de los derechos civiles a favor de la minoría negra, se aprobó en 1965 un decreto ley que obligaba a las empresas públicas, y a las privadas que tuvieran contratos con el Estado, a la puesta en marcha de acciones

positivas (Fuente: Osborne, Raquel Capítulo "Acción positiva", en Amorós, Celia "10 palabras clave sobre mujer" Editorial Verbo Divino (2002)).

Dentro de las **acciones positivas**, podemos distinguir:

Por un lado, las **acciones positivas** que favorecen que las mujeres puedan acceder a los recursos en las mismas condiciones que lo hacen los hombres y, para ello, se diseñan medidas temporales que faciliten su **acceso** a recursos como, por ejemplo, las acciones formativas dirigidas específicamente a las mujeres, dentro de la Formación Ocupacional, que promueven su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral. Inciden en el **punto de partida y en el recorrido** pero no garantizan, por sí solas, el resultado.

Por otro lado, las **acciones positivas** tienen una función **correctora y** actúan en el **punto de llegada**, garantizando los resultados. Se trata de igualar la situación y posición de mujeres y hombres. Pensemos en aquellas empresas donde se ha acordado (entre la representación de las trabajadoras y trabajadores y el empresariado) que en los procesos de selección a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo sexo esté subrepresentado en una categoría o función determinada.



Para consultar

European Union Service: "Informe sobre Políticas Transversales en materia de igualdad de oportunidades de la mujer en España y en la UE".

[Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana](#)

Las cifras hablan...

%

En el año 2013, más de 100 empresas se han al programa de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas

Fuente: [BOE](#)

% En 2014 un total de 92 empresas cuentan ya con el distintivo "Igualdad en la Empresa".

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

% Un 35,24% de los cargos para concejalías elegidos en las elecciones municipales de 2014 son mujeres y, en general, son más jóvenes que sus compañeros de corporación y tienen un nivel de estudios más elevado, pero ellas sólo ocupan el 17,42% por ciento de las alcaldías.

Fuente: [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

1.8. MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para poner en práctica...



Piensa en los distintos programas municipales que se llevan a cabo en tu municipio, ¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres?, ¿Se tienen en cuenta que puedan tener efectos diferentes en mujeres y hombres?



Imagínate que se decide cambiar la acera de la calle en la que vives, si se opta por un pavimento antideslizante ¿a quién beneficiaría?, ¿quizás a aquellas personas que llevan un carro de la compra, a aquellas personas con menores de edad que necesitan un carro para desplazarse, a aquellas personas con movilidad reducida?



Para consultar

"Urbanismo desde la perspectiva de género". Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Género. Junta de Andalucía.

Fuente: [Genero Urban](#)

Las acciones positivas, de las que antes se ha hablado, pueden ser efectivas pero, por sí solas, son medidas "estanco". Los poderes públicos a la hora de intervenir para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, han de tener en cuenta, tanto en las fases de diseño y planificación, como en las de ejecución y evaluación de sus políticas, las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y sus diferentes necesidades e intereses así como su impacto en dichas situaciones de desigualdad. En definitiva, hablamos de la **incorporación transversal de la perspectiva de género**.

La **transversalidad de la perspectiva de género o Mainstreaming** no se limita a "los esfuerzos de promoción de la Igualdad, a la puesta en marcha de **medidas específicas a favor de las mujeres**, sino en movilizar también explícitamente a favor de la Igualdad el **conjunto de acciones y políticas generales**, introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las distintas situaciones de mujeres y hombres".



Para consultar

Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» [**COM (1996) 67** final - no publicada en el Diario Oficial]

Fuente: [Europa, Portal de Instituciones Europeas](#)



Diferencias entre las Políticas Específicas y las Políticas en las que se integra el mainstreaming o la transversalidad de la perspectiva de género

	POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD	MAINSTREAMING
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Superar obstáculos específicos para la participación de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar las desigualdades de género. • Afectar a todas las políticas y todos los agentes implicados, a todos los niveles.

Tipo de medida	<ul style="list-style-type: none"> • Directas y específicas. Pueden hacer frente, de forma inmediata, a problemas concretos difícilmente integrables dentro de las políticas generales. • La acción se centra en las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia que permite una mayor incidencia en las políticas generales y pueden producir un gran impacto en la sociedad. • Estrategia que afecta a hombres y mujeres.
Responde a	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades prácticas. Los cambios son más rápidos y limitados y suponen avances concretos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades prácticas. Intereses estratégicos a medio y largo plazo, cuya implantación debe ser progresiva. • Su aplicación debe ser flexible y adaptada a la realidad del ámbito donde se desarrolle.
Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • En ocasiones no son lo suficientemente visibles. • Escasa modificación en las medidas generales. • Se actúa sobre las dificultades de las mujeres para acceder en igualdad a la ciudadanía. • Producen cambios funcionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye acciones que responden a particularidades de las políticas en cuestión. • Modificación y cambio estructural al actuar sobre el entorno y los agentes implicados planteando el cambio beneficioso para mujeres y hombres. • Cambios estructurales.
<p>Son estrategias distintas para alcanzar la misma meta, son complementarias y paralelas.</p>		



Para consultar

Es difícil dar una definición unívoca del concepto de **mainstreaming o transversalidad**, algunas de las más aceptadas son las siguientes:

Definición de la Comisión Europea (1996): "Es la integración de la perspectiva de género en todas las fases del proceso de las políticas: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el objetivo de promover la igualdad entre

mujeres y hombres. Significa evaluar cómo inciden las políticas en la vida y posición de mujeres y hombres responsabilizándose de su modificación si fuera necesario. Esta es la manera de hacer de la igualdad de género una realidad concreta en la vida de mujeres y hombres creando espacios comunes tanto en las organizaciones como en las comunidades para contribuir a articular una visión compartida del desarrollo humano sostenible, transformándolo en una realidad".

Definición de Naciones Unidas - Consejo Económico y Social (1997):

"Mainstreaming de género es un proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia en construcción, que debe recoger las preocupaciones y experiencias de mujeres así como las de los hombres (...) para que las mujeres y hombres se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe. La última meta de mainstreaming es lograr la igualdad de género".

Definición del Grupo de expertos del Consejo de Europa (1998):

"El Mainstreaming de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas".



Para consultar

Introducción al Enfoque integrado o mainstreaming de Género – Guía básica. Junta de Andalucía.

Fuente: [Guía Básica](#)



Para consultar

Los Principios en los que se basa la Incorporación Transversal de la Perspectiva de Género son:

- La consideración de que **mujeres y hombres** están subordinados/as a una manera de ser, de pensar y de actuar definida por preceptos de género.
- La existencia de un **orden social basado en la distribución desigual del trabajo, de los roles sociales y del poder**, que resulta lesivo, material y simbólicamente, para todas las mujeres y para muchos hombres.

- Aplicar el enfoque transversal de género supone el **cuestionamiento de la organización social de género tradicional que constituye el patriarcado** y la voluntad de participar en la elaboración de una alternativa de organización social acorde con las necesidades y aspiraciones de las mujeres y de los hombres.
- Su desarrollo se realiza a través del **estudio y evaluación permanente de las condiciones de vida de las mujeres y hombres**, sus posibilidades, expectativas, sus semejanzas, sus diferencias y sus participaciones.
- Se basa, inexorablemente, en **la participación paritaria** en la toma de decisiones.
- El enfoque transversal de género, no es solamente una metodología de estudio e intervención social, **conlleva un posicionamiento ético político**, que trasciende el ámbito público profesional e influye en la vida de quienes forman parte del proceso.
- Se basa en una lectura siempre renovada y, en ese sentido, crítica de la realidad en pos de la satisfacción de las necesidades existenciales de las ciudadanas y ciudadanos.
- En ningún caso, puede constituirse como una metodología específica, para temas concretos o en ámbitos predeterminados, sino que **debe incorporarse al desarrollo de todo el análisis e intervención social, es decir, todas las acciones y decisiones, políticas y técnicas**, deben ser impulsadas, diseñadas, implementadas y evaluadas a la luz del enfoque transversal de género.
- Afecta a todas las instituciones y ámbitos de la vida porque finalmente **el objetivo es la transformación de la sociedad**, del orden patriarcal por un orden paritario donde la participación en la toma de decisiones y el desarrollo sean principios rectores de la convivencia y el crecimiento de mujeres y hombres.
- Se puede conjugar con **proyectos y programas dirigidos específicamente a mujeres**.

Algunos de los elementos necesarios para la integración del enfoque de género son los siguientes:

- **Voluntad política**, esto es, voluntad de la representación política, pero también del personal técnico.
- **Recursos técnicos y presupuestarios**, con la identificación de programas específicos e integrados en políticas generales.
- **Formación técnica permanente**. La incorporación de la perspectiva de género es un proceso complejo que cuestiona lo elaborado hasta el momento (metodología, presupuestos para la intervención, prioridades, objetivos...), por tanto, es lógico que existan resistencias a cambiar lo que se venía haciendo. Las

intervenciones en el ámbito del desarrollo local no pueden circunscribirse solamente a la utilización de datos desagregados por sexo y a la utilización del lenguaje no sexista.

- **Informaciones y datos desagregados por sexo.**
- **Utilización de un lenguaje no sexista que visibilice a las mujeres, sus aportaciones a la sociedad y sus necesidades.**
- **Compromiso social y personal con la igualdad como valor** y prioridad social.
- **Planificación** de objetivos, métodos, mecanismos, indicadores de evaluación y recursos.
- **Integración de la totalidad de agentes y organizaciones implicadas.**

Para terminar este epígrafe, hay que señalar la creación de la Red Europea de Mainstreaming de Género, en la que participa el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Se trata de una comunidad dedicada a la integración del mainstreaming o la transversalidad de la perspectiva de género en el Fondo Social Europeo (FSE) (2007-2013) y el próximo período de programación de los Fondos Estructurales en relación con los objetivos de la Estrategia de la Unión Europea para 2020.



El objetivo de esta Red es dar un paso más allá y encontrar fórmulas para plantear un estándar mínimo europeo sobre la manera de integrar la perspectiva de género en la gestión del FSE, con el fin de mejorar la gestión del FSE y las posibilidades de alcanzar los objetivos de igualdad de género establecidos por la UE, los gobiernos nacionales y las autoridades de gestión del FSE.

Como resultado del trabajo desarrollado en el marco de esta red, se establecerá un procedimiento de transversalización de la perspectiva de género,

como una parte fundamental en lo que se refiere a la gestión del FSE - desde la planificación, la programación, el seguimiento y la evaluación.



Para consultar

[Red Europea de Mainstreaming de Género](#)

2. EDUCAR EN IGUALDAD: COEDUCACIÓN Y EDUCACIÓN NO SEXISTA

Para poner en práctica...



Echa un vistazo a los libros de texto de tus hijas, hijos, sobrinas, sobrinos, etc. ¿Cuántas veces hay referencias o ilustraciones de mujeres?, ¿y de hombres?, ¿y en qué ámbitos?, ¿y en qué funciones?



¿Crees que se potencia el deporte en la misma medida entre ambos sexos?, ¿Qué actividades deportivas se proponen a unas y a otros?

Hablar de igualdad en el ámbito de la educación es hoy un principio considerado incuestionable pero no siempre fue así.

Desde finales del Siglo XVIII y principios del XIX en Europa se va imponiendo la idea de la importancia de la escolarización de la ciudadanía. Pero esta universalización de la educación excluía en un principio a las mujeres, su acceso a las escuelas fue algo posterior, minoritario limitado a la educación básica, y desde luego, distinta a la de los niños. Se establecía así una escuela separada de niñas y niños. La razones teorizadas, entre otros, por **Rousseau** se basaban en que el destino social de las mujeres, ser madres y esposas, era razón para una educación distinta a la de los hombres.

"Toda educación de las mujeres debe de estar referida a los hombres. Agradarles, serles útiles, hacerse amar y honrar por ellos, criarles de pequeños y cuidarles cuando sean mayores, aconsejarles, consolarles, hacerles la vida agradable y dulce: éstos son los deberes de las mujeres de todos los tiempos y lo que ha de enseñárseles desde la infancia". Rousseau "El Emilio" (1762).

En España es a partir de 1858 con la **Ley de Moyano**, cuando queda establecido el primer sistema de educación nacional con la obligatoriedad de educación de niñas y niños de 6 a 9 años, pero la alfabetización de las niñas seguía siendo muy inferior a la de los niños y no será hasta los años de la **II República** cuando la matriculación de niñas y niños se nivele.

La educación en escuelas separadas persiste y la defensa de la escuela mixta se realiza desde las posturas más progresistas que chocan con la tradición de las escuelas católicas predominantes. Existen experiencias de coeducación minoritarias como la de la **Institución Libre de Enseñanza**: [Fundación Giner](#)

Tras la Guerra Civil y durante el régimen franquista la escuela mixta es prohibida en primaria y secundaria y la educación de las niñas sigue orientada a perpetuar su papel de madres y esposas, según la tradición católica dominante.

No será hasta la aprobación de la Ley de educación de 1970 cuando se elimine la prohibición de las escuelas mixtas y se establezca un mismo currículo de enseñanza en la EGB. Sin embargo, aunque el logro de la enseñanza mixta frente a la segregada supone una igualdad formal entre niñas y niños, un análisis en profundidad nos lleva a concluir que aún existen ciertas dificultades, no superadas, para el logro de la igualdad real en las aulas.

Para empezar a hablar de la igualdad en el ámbito educativo debe entenderse la importancia de la Educación:

La importancia de la educación en el desarrollo intelectual, emocional y social de las personas es indiscutible. La educación es un derecho y, así viene recogido, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948) o en las Constituciones de los países de nuestro entorno, y, por supuesto, en la Constitución Española de 1978, que garantiza en su artículo 27 el derecho a la educación, como un derecho fundamental.



Derecho a la educación

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** en el artículo 26 señala lo siguiente respecto a la educación: "**Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos...**"

Junto a la Declaración de los Derechos Humanos, la **Convención de los derechos de niños y niñas**, en su artículo 28 recoge lo siguiente: "*Todos los niños y niñas tienen derecho a la educación, y los Estados deben asegurar que la educación primaria sea gratuita y obligatoria, fomentar diferentes formas de educación secundaria accesible para todos los niños y niñas y hacer que la educación superior sea accesible a todos y todas a partir de sus capacidades*".

La **IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, en la sección B** señala que: "*La educación es un derecho humano y una herramienta fundamental para conseguir los logros de igualdad, desarrollo y paz. Una educación no-discriminatoria beneficia a niños y niñas y así contribuye a establecer unas relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres. Uno de los grandes objetivos del nuevo Sistema Educativo, consiste en promover la igualdad entre ambos sexos*".



Artículo 27. Constitución Española 1978

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.
3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.
4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.

5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.
6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.
7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.
8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.
9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca.
10. Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca.

En 10 años, la matrícula de niñas en las escuelas primarias a nivel mundial creció 5 por ciento, al pasar de 91 niñas por cada 100 niños que había en 1999 a 96 niñas por cada 100 niños que se registraron en 2008, según el Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM, por sus siglas en inglés), en el informe "Justicia de Género: Clave para Alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)"

Fuente: [Progress Unwomen](#)

Según el Atlas mundial de la igualdad de género en la educación (2012) de UNESCO, desde 1970 las tasas de matrícula han crecido en ambos sexos, las femeninas lo han hecho con más rapidez que las masculinas, tanto en primaria como en secundaria. Esta evolución queda patente en el número de países que han alcanzado la paridad entre los sexos en los dos niveles de enseñanza.

Por regiones, se observan perfiles muy variables en el logro de la paridad. En Europa Central y Oriental es la región más paritaria si se consideran los dos niveles de enseñanza a la vez: 18 de los 21 países de la región de los que hay datos han alcanzado la paridad en primaria y secundaria. A esta región la siguen otras dos donde una mayoría de los países también lo han logrado: Asia Central y América del Norte y Europa Occidental. Asia Meridional y Occidental, con un solo país, ocupa el último lugar en cuanto a número de países que han alcanzado

la paridad en ambos niveles. El África Subsahariana, con solo dos de 35 países, presenta el porcentaje más pequeño en esta categoría.

Fuente: [Unesco](#)

En nuestra sociedad, la escuela tiene una importancia extraordinaria, es un agente de socialización, junto a la familia, los medios de comunicación, el grupo de pares o iguales (amistades), la religión y el lenguaje. Como agente de socialización su función, junto a la transmisión de conocimientos, es la transmisión de valores, actitudes, aptitudes y comportamientos que los seres humanos debemos aprender e interiorizar, facilitando nuestra integración en la sociedad en la cual crecemos.



Para consultar

"En la institución escolar aprendemos habilidades instrumentales (lenguajes, técnicas, escritura, cálculos...), conocimientos especulativos e interpretativos del mundo, destrezas, actitudes, normas y valores de convivencia, esfuerzo, disciplina para el trabajo y sociabilidad" (Elena Simón Rodríguez "Democracia vital: Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía. Pág. 207

Fuente: [Ciudad de Mujeres](#)

Pero, como ya se ha comentado en el apartado anterior, dedicado a los conceptos básicos, vivimos en una sociedad patriarcal, donde existe un sistema familiar, social, ideológico y político en el que los hombres, a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley, el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, **la educación** y la división del trabajo, determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben llevar a cabo y, entre otras consecuencias, supone la subordinación respecto a los hombres.(Adrienne Rich , 1929).

Fuente: [Nodo50](#)

Por tanto, niños y niñas se educan en las mismas escuelas y, aparentemente, no hay diferencias de trato, pero cuando analizamos el **currículum oculto** aparecen las **discriminaciones por razón de sexo**, que permiten perpetuar el patriarcado.



Currículum oculto

Fuente: [Educar en Igualdad](#)

El currículum oculto se define como el conjunto de aprendizajes vividos a través de la organización específica del centro y de lo que en él se practica. Puede también ser definido como *aquellas facetas de la vida escolar de las que se aprende sin que los y las profesoras seamos conscientes de sus efectos, ni los/las alumnos/as perciban su transmisión.*

Forman parte del currículum oculto, entre otros:

- Normas, estructuras y rutinas.
- Estructuras de conocimiento implícitas en las técnicas de enseñanza.
- Obligaciones que se derivan de la arquitectura de los edificios escolares.
- Quiénes son y a quiénes se refieren los sujetos de los problemas de matemáticas, los ejemplos gramaticales, etc.
- Los lugares de recreo, su organización y distribución.
- Quiénes ocupan los cargos unipersonales y quiénes los distintos niveles y áreas.
- Quiénes y cómo se ocupan los distintos espacios escolares.
- Qué personas invitamos a charlas, colaboraciones...

Pensemos en algunos aspectos del ámbito educativo:

- **Cargos de Responsabilidad, representativos y de decisión.** Los hombres están, en mayor medida, al frente de la dirección de los centros, de la jefatura de estudios, de las Asociaciones de Madres y Padres... La proporción de representación de las mujeres en los equipos de dirección no es proporcional a su presencia como docentes en todos los niveles educativos. Además, cuanto más alto es el nivel educativo, (estudios secundarios, universitarios) hay una menor proporción de presencia femenina en los puestos de dirección (directoras, rectoras, decanas, etc.)
 1. En infantil y primaria (de 3 a 12 años), las mujeres son el 77% del profesorado, pero sólo el 45% son directoras de los centros educativos.
 2. En secundaria, el 53% de la plantilla son mujeres, pero sólo hay un 25% de directoras.
 3. Las Inspectoras educativas, no llegan al 25%.

4. En el Consejo Escolar del Estado, sólo cuenta con un tercio de mujeres entre sus miembros.
5. En la Universidad las mujeres son el 54% del alumnado, pero sólo representan el 35% del personal docente y sólo el 13,8% son catedráticas.



Para consultar

"Mujeres en cargos de representación en el sistema educativo". Instituto de la Mujer/CIDE. 2004.

Fuente: [Universidad Autónoma de Barcelona](#)



Para consultar

"Las Mujeres en el Sistema Educativo II" IFIIE/Instituto de la Mujer 2009

En Educación Infantil y Primaria el 78,21% del profesorado son mujeres; en ESO, Bachillerato y Formación Profesional la representación femenina se sitúa en un 56,20%; y, de forma muy igualada están las profesoras y profesores de Enseñanzas de Régimen Especial (50,55% mujeres y 49,45% hombres). El porcentaje más bajo se da en las enseñanzas universitarias, donde las mujeres constituyen el 36,05% del profesorado.

Fuente: [Igualdad de Género y Educación](#)

- **El uso de los espacios e instrumentos.** Las chicas ocupan en menor medida las pistas deportivas, los medios audiovisuales, los laboratorios, el gimnasio. Se habla de juegos de niños y juegos de niñas.
- **Los contenidos curriculares y lenguaje.** Se advierte un androcentrismo en los contenidos y en la jerarquización de los saberes, así como la extensión de la utilización del lenguaje sexista. Este lenguaje se evidencia en la utilización del masculino para designar colectivos, en los prejuicios sexistas o en determinados significados del léxico (zorro/zorra), (lagarta/lagarto), o en la denominación de las profesiones (matrona/matrón o canciller/cancillera).



Androcentrismo

El hombre está considerado como centro del universo y equipara la humanidad con el hombre. Una consecuencia del Androcentrismo es la ocultación de las mujeres, su falta de definición y la no consideración de sus realidades.



Noticia

"Las imágenes en los libros de texto de Educación Física de la ESO: modelos corporales y actividad física" María Inés Taboas París y Ana Rey Cao. Universidade de Vigo. Facultade de Ciencias da Educación e o Deporte. Departamento de Didácticas Especiais. Vigo, España.

Fuente: [Revista de Educación del MEC](#)

- **Relaciones personales y expectativas sociales.** La interacción entre docentes y escolares conforma unas pautas y normas de comportamiento que afectan a la educación del alumnado. Esas pautas y normas son diferentes para niños y niñas; los estudios demuestran que existe más interacción con los alumnos que con las alumnas, dicho de otro modo, el profesorado presta más atención a los niños. Esto quiere decir que les están otorgando un papel más activo frente al de las niñas, con lo que se perpetúa la transmisión de los patrones culturales de las conductas asignadas tradicionalmente a mujeres y hombres. Este trato va predisponiendo diferentes expectativas sociales entre unas y otros.



Para consultar

Las investigaciones realizadas para detectar las formas de sexismo que aparecen en la educación formal, se han orientado en cinco temáticas:

1. La posición de las mujeres como profesionales de la enseñanza.
2. El Androcentrismo en la ciencia y sus efectos en la educación.
3. El Androcentrismo en el lenguaje.
4. Los libros de texto y las lecturas infantiles.
5. La interacción escolar.

1. La enseñanza es uno de los sectores más feminizados, pero la proporción de profesoras disminuye en los ciclos superiores, o en los cargos jerárquicos mejor remunerados.

2. Una de las funciones básicas de la educación es la transmisión de conocimientos, saberes acumulados a través del tiempo. El análisis de las características de ese saber transmitido en la enseñanza pone en evidencia tres cuestiones:

- a) La casi total inexistencia de referencias a las aportaciones que han hecho a la cultura las mujeres
- b) La falta de atención a los aspectos que pueden ser especialmente interesantes para ellas
- c) Las frecuentes afirmaciones sobre las mujeres en base a prejuicios y no sobre comprobaciones objetivas.

Otro aspecto a señalar es la jerarquización androcéntrica de los saberes en el currículo escolar. Respecto a la evaluación, es preciso hacer notar la existencia de prejuicios sobre las aptitudes y capacidades diferentes de niños y niñas ante las asignaturas.

3. El lenguaje verbal y escrito, constituye uno de los medios de comunicación más importante en las relaciones sociales. Las lenguas están en continua evolución; expresan, a través de sus distintas codificaciones, las diversas concepciones del mundo propias de cada época y cultura. La escuela utiliza constantemente el lenguaje oral y escrito como vehículo de transmisión de saberes y normas sociales, e incluso trata a la lengua como objeto de estudio y reflexión, es importante intentar modificar ciertos usos lingüísticos por difícil que parezca.

Algunas formas sexistas del lenguaje se inscriben directamente en la práctica docente y suponen una exclusión sistemática de las niñas; "Como aprender a expresarse en masculino."

"La niña debe aprender su identidad sexolingüística para renunciar inmediatamente a ella." (Moreno, Monserrat, (1986), Barc. "Como se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela". Edit.Icaria)

Otro fenómeno: el prejuicio sexista en determinados significados del léxico ("hombre público, mujer pública").

4. Los libros utilizados para el aprendizaje escolar son los que legitiman los modelos a seguir y aunque las frases y las imágenes de los estereotipos sexistas más criticados han ido desapareciendo al hacerse excesivamente evidentes: "mamá amasa", "papá conduce", etc. Todavía perviven expresiones de claro contenido sexista.

5. *"La interacción entre profesorado y alumnado ha sido otro ámbito de investigación dentro del estudio de la relación entre currículo oculto y sexismo. Desde finales de los sesenta, la investigación sobre la interacción en el aula ha partido de la hipótesis de que*

el profesorado dedica más atención a los niños que a las niñas." (Bonaf, Xavier, (1997) Barcelona. "Las actitudes del profesorado ante la Coeducación". Edit. Graò)

El análisis de la interacción en el aula ha sido uno de los métodos utilizados para estudiar el currículum oculto que se trasmite en la práctica escolar.

El análisis sociológico de la interacción muestra la existencia de un conjunto de prejuicios y pautas de comportamiento explícitos que el profesorado utiliza en su interrelación y que contradicen, por otra parte, muchos de los valores afirmados explícitamente por el sistema educativo.

Fuente: [Revista Digital](#)

Recomendado. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cuenta con la publicación on-line "Nombra en red" que se puede descargar en la siguiente página: [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

2.1. COEDUCACIÓN. EDUCACIÓN NO SEXISTA

Los sistemas educativos han ido cambiando conforme la sociedad lo ha hecho. Las escuelas mixtas son relativamente recientes, niños y niñas conviven y aprenden, aparentemente, en igualdad de condiciones. La legislación educativa, la conocida como **Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)**, recoge por primera vez la necesidad de reconsiderar toda actividad educativa a la luz de los principios de igualdad de oportunidades entre los sexos.



LOGSE. Ley 1/1990 de 3 de Octubre (B.O.E. de 4 de Octubre de 1.990)

Contenidos sobre Igualdad de Oportunidades.

El Preámbulo de la citada Ley Orgánica manifiesta: "El objetivo primero y fundamental de la educación es el de proporcionar a los niños y a las niñas, a los jóvenes de uno y otro sexo, una formación plena que les permita confirmar su propia y esencial identidad..." (Párrafo 2.0.).

En la misma línea, el Título Preliminar, hace referencia a la efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el respeto a todas las culturas (Artículo 2º, apartado c).

Sin embargo, ¿se educa en igualdad?

Para responder a esa pregunta iremos respondiendo a otras. Comenzamos a preguntarnos por el papel de la escuela, ¿en qué medida determina el desarrollo personal de niñas y niños?, ¿y el profesional?

Tradicionalmente, las jóvenes han optado por estudios relacionados con profesiones consideradas femeninas, pensemos en la mayor presencia de las mujeres en la Formación Profesional de las ramas, administrativa, sanitaria, asistencia a personas dependientes, turismo, peluquería,... o en los estudios superiores universitarios como: Magisterio, Enfermería, Trabajo Social, Medicina... Ante esto, nos podemos preguntar, ¿existe una relación entre la orientación y la motivación que han recibido las mujeres en las escuelas o se han tenido en cuenta, exclusivamente, sus capacidades a la hora de orientarse hacia estas profesiones? o ¿podrían estar siendo condicionadas por otros elementos como: los roles de género, los estereotipos...?



Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de F.P por familia profesional, sexo y forma de acceso. Curso 2013-2014

	FP de grado medio	FP de grado superior
Total	43,9	49,3
Actividades Agrarias	12,7	18,5
Actividades Físicas y deportivas	19,7	20,0
Actividades Marítimo-Pesqueras	6,6	9,1
Administración	65,0	68,8
Artes Gráficas	38,7	45,4
Comercio y marketing	61,0	50,6
Comunicación, Imagen y Sonido	49,2	36,0
Edificación y Obra civil	9,1	29,9
Electricidad y Electrónica	4,0	5,2
Fabricación Mecánica	3,4	8,5

Hostelería y Turismo	37,7	59,4
Imagen Personal	94,2	96,3
Industrias Alimentarias	47,2	47,1
Informática	11,1	14,4
Maderas y Mueble	4,9	14,9
Mantenimien. Y Servicios a la Producción	2,0	17,9
Mantenimien. Y vehículos Autopropulsados	2,1	3,3
Química	56,1	52,4
Sanidad	75,2	73,5
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	85,6	90,0
Textil, Confección y Piel	86,9	87,3
Vidrio y Cerámica	10,0	49,3
Artesanías		50,7
Energía y Agua	-	9,4
Seguridad y Medio Ambiente	20,3	44,1

Fuente: [Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte](#)



Todas las titulaciones Universitarias Curso 2013-2014

Titulaciones universitarias 2011-2012	% Mujeres
Ciencias de la Salud	70,1%
Ciencias Sociales y Jurídicas	60,9%
Artes y Humanidades	61,6%
Ciencias	52,6%
Ingeniería y Arquitectura	26,1%

Fuente: [Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte](#)

A la vista de las diferencias en las elecciones académicas de unas y otros, es indiscutible que la escuela tiene una gran influencia en la proyección de futuro para niñas y niños, y por ello, parece claro que debemos revisar nuestro sistema educativo de forma que el objetivo principal a conseguir sea el **desarrollo integral de las personas, independientemente del sexo** al que pertenezcan, y, por tanto, sin presuponer capacidades en razón del sexo del alumnado. En definitiva, debemos dar un paso más allá de la convivencia de niñas y niños en los centros mixtos y este paso es la **educación no sexista o coeducación**.

La **educación no sexista** se basa en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores, que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como sujetos libres y con iguales oportunidades para participar en la sociedad y ser protagonistas de los cambios que se producen en ella, disponiendo de las habilidades necesarias para una óptima adaptación.

Ahora bien, no es una tarea fácil, en el sistema educativo actual coexisten actitudes y valores, tradicionalmente considerados propios de los chicos o de las chicas, con un sistema que formalmente considera iguales a ambos. Es decir que valores tradicionales como que los intereses de los chicos son las ciencias o el deporte y los de las chicas son la ayuda a los demás o a las tareas domésticas, se reproducen en el mismo sistema educativo donde se potencia el desarrollo personal de ambos, independiente del sexo. Es por esta razón que se puede afirmar que un sistema educativo formalmente igualitario no garantiza la igualdad real cuando persiste la transmisión de esos valores y actitudes.



Referencia bibliográfica

Feminario de Alicante: Elementos para una educación no sexista. Guía didáctica de coeducación. (1987)

Fuente: [Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes](#)

La **coeducación** ha de impregnar la totalidad del sistema educativo, las alumnas y los alumnos han de adquirir una serie de valores que les posibilite

participar en la sociedad en igualdad de condiciones. Para ello, **la coeducación ha de ser considerada como un principio TRANSVERSAL**, es decir, ha de estar presente en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, espacios, materiales, etc.

El marco legal más reciente sobre estos conceptos se encuentra recogido en: La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación** (LOE) **desarrolla el artículo 27 de la Constitución Española** y apuesta por una educación no sexista basada en la coeducación y lo recoge dentro de sus objetivos "El desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género".(art. 1.l) Y como uno de los principales fines de nuestro sistema educativo: "La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad". (art. 2.b)

Dentro de los distintos niveles educativos, se recogen objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Educación Primaria	Conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad. (Artículo 17 d)
Educación Secundaria Obligatoria	Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.(Artículo 23 c)

<p>Bachillerato</p>	<p>Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades existentes e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas con discapacidad.(Art 33 c)</p>
<p>Formación Profesional</p>	<p>Aprender por sí mismas (las personas) y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género. (Art. 40 d)</p> <p>Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas. (Art. 40 e)</p>
<p>Educación de Personas adultas</p>	<p>Prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales. Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ambos sexos. (Art. 66 g)</p>

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa

Fuentes: [BOE](#)

Informe "Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2014"

Fuente: [Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte](#)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refiere al sistema educativo, señalando su importancia para la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo y la consolidación de una sociedad justa, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

Las cifras hablan...

% El La tasa neta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de la edad considerada respecto al total de población de esa edad. A partir de los 16 y 17 años las tasas femeninas son superiores a las masculinas, lo que significa que las mujeres abandonan menos el sistema educativo que los hombres.

% A los 16 años, edad teórica de las enseñanzas postobligatorias, existe una mayor participación femenina que masculina. En el curso 2011-12, la tasa neta de escolarización femenina en educación superior postobligatoria a los 16 años supera en más de 5 puntos porcentuales a la masculina (59,8% en hombres y 65,6% en mujeres). A los 17 años la diferencia en las tasas es algo más elevada (78,3% en mujeres y 72,6% en hombres).

% A partir de los 18 años, edad teórica de educación universitaria o equivalente, se producen las mayores diferencias entre las tasas de escolarización de mujeres y hombres. En el curso 2011-12, a los 18 años la tasa femenina supera en 10,5 puntos porcentuales a la masculina, a los 19 años la diferencia es de 11,7 puntos y a los 20 años de 12,7 puntos.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

% Los porcentajes de mujeres en el profesorado según la enseñanza que imparten son especialmente elevados en Educación Infantil (97,5%), en Primaria (80,2%), en Educación Especial (81,6%) y en Enseñanza de idiomas (73,5%).

% El porcentaje más bajo en el profesorado femenino, corresponde a Educación Universitaria (38,6%) pero la participación femenina es diferente según las categorías de profesorado universitario.

% La mayor participación femenina en el profesorado de educación universitaria corresponde al personal contratado (41,5%), a los titulares de escuela universitaria (41,1%) y a los titulares de universidad (39,3%). La participación femenina más baja corresponde a la categoría otros, en la que se incluyen categorías en extinción y casos especiales que no se pueden incluir en las otras categorías, casos como Profesores Agregados, Maestros de Taller o de Laboratorio, Profesores de otros niveles educativos (de Enseñanzas Medias o Maestros de EGB) o Profesores de Náutica (19,4%).:

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

3. CONCEPTOS PARA UN MERCADO LABORAL IGUALITARIO: LOS USOS DEL TIEMPO: ESPACIO PRIVADO, PÚBLICO Y DOMÉSTICO. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. DOBLE JORNADA. CORRESPONSABILIDAD. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

3.1. LOS USOS DEL TIEMPO: ESPACIO PRIVADO, PÚBLICO Y DOMÉSTICO

Para poner en práctica...

-  ¿Cuánto tiempo dedicas diariamente a tu empleo?
-  ¿Y a los trabajos de la casa?
-  ¿Y al cuidado de tus hijas/hijos/mayores...?
-  ¿Y a tus amistades?
-  ¿Y a tus aficiones?

A lo largo de este apartado, vamos a analizar el distinto uso del tiempo y del espacio por parte de las mujeres y de los hombres. Esta diferencia de tiempos y espacios está relacionada con el modelo patriarcal en el que se basa nuestra sociedad, con el reparto de funciones entre mujeres y hombres, no por su capacidad ni por sus conocimientos, sino sólo por el hecho de ser mujeres u hombres. Comencemos con el análisis del uso de los espacios.

El Espacio público se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la "actividad", donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de **participación en la sociedad y del reconocimiento**. En este espacio **se ha colocado tradicionalmente a los hombres**. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

En el lado opuesto, se encuentra el **Espacio doméstico**, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar el **cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes**. En este espacio **se ha colocado tradicionalmente a las mujeres**. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

Y, por último, está el **Espacio privado**, que como señala Soledad Murillo: "Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, **es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo**". Esta autora ha puesto de manifiesto cómo la privacidad es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)



Soledad Murillo

Soledad Murillo (Madrid, 1956), Ex Secretaria General de Políticas de Igualdad, es doctora en Sociología, experta en violencia, igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.

Fuente: [E-mujeres](#)

3.2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

El espacio público y el doméstico están directamente relacionados con las tareas y funciones sociales adjudicadas a mujeres y a hombres. Por ejemplo, pensemos en una empresa de transportes, ¿Qué imagen se nos viene a la mente? ¿Y si pensamos en la cocina de un hogar? Aunque los trabajos desarrollados en ambos lugares son imprescindibles, unos han sido adjudicados a los hombres (trabajo productivo) y otros a las mujeres (trabajo reproductivo y doméstico), otorgándoles, además, diferente valor.

A esta división de funciones se la denomina **División sexual del trabajo** ("Reparto social de tareas en función del sexo de las personas (...) Las mujeres

tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de las hijas y los hijos y en las ocupaciones domésticas, mientras que los hombres se dedican más a las tareas extradomésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y el cultural" Artículo "División Sexual del Trabajo" de Ana Amorós en "10 palabras clave sobre mujer" coordinado por Celia Amorós. Editorial Verbo Divino, 2002, pp. 257).



Para consultar

- Celia Amorós: nació en Valencia en 1944. Es catedrática y profesora de Filosofía y Filosofía Moral y Política de la *Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Investigadora en el *Centro de Estudios de Género* del Instituto Universitario de Investigación. Ha sido galardonada con el Premio Nacional de Ensayo 2006 por la obra *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para la lucha de las mujeres*, obra literaria que ha sido coeditada por *Cátedra*, el *Instituto de la Mujer* y la *Universidad de Valencia*.

- Ana Amorós: es profesora de la Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación. Autora del artículo "División Sexual del Trabajo" incluido dentro de "10 palabras clave sobre mujer" coordinado por Celia Amorós.

Fuente: [E-espacio, Contenidos Digitales UNED](#)

El **trabajo productivo** o empleo está relacionado con el **espacio público**, y se define como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, que posee como contraprestación una remuneración económica.

En el **espacio doméstico**, se desarrollan tanto el trabajo reproductivo como el trabajo doméstico. Por **trabajo reproductivo**, se entiende la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores.

En cuanto al **trabajo doméstico**, es aquella actividad no mercantilizada que abarca todas las tareas, y funciones relacionadas con el mantenimiento del hogar.

A pesar de la importancia del **trabajo reproductivo y del trabajo doméstico** son considerados "**trabajos invisibles**", ya que, las personas que los realizan, normalmente mujeres, no reciben ninguna prestación económica y las consecuencias son: la falta de reconocimiento y de valoración social de ese trabajo. Para que nos hagamos una idea, el trabajo reproductivo y doméstico no están recogidos en las estadísticas referentes al Producto Interior Bruto (P.I.B.). Es decir, no se considera que hayan de incluirse como trabajo que contribuya al crecimiento y desarrollo de un país.

"Trabajo no es sinónimo de empleo." Esta es la primera conclusión de la investigación de María-Ángeles Durán *El trabajo no remunerado en la economía global*, en la que muestra que la mayor parte del tiempo de trabajo producido en el mundo no es trabajo formal regido por normas laborales, sino informal o trabajo no remunerado producido y consumido en los hogares.

Fuente: [El País](#)



Para consultar

"El trabajo de cuidados. Historia teoría y políticas". El libro recupera y avanza en los debates en torno al trabajo de cuidados; un trabajo imprescindible para la reproducción social y el bienestar cotidiano de las personas, que continúa siendo responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, pero que resulta de vital importancia para toda la sociedad. Autoras: **Cristina Borderías** es profesora de Historia Contemporánea de la Universidad de Barcelona. **Cristina Carrasco** imparte Teoría Económica en la misma universidad. **Teresa Torns** es docente en el Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Fuente: [Catarata](#)

Definición PIB

El PIB es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado.

Con la participación creciente de las mujeres en el trabajo asalariado y en la esfera pública, pero sin cuestionar el reparto de tareas en la esfera privada y sin que la sociedad haya tomado en cuenta las nuevas demandas sociales y las exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida y trabajo, se

refuerza la división sexual del trabajo con graves consecuencias para las mujeres, como precariedad en el empleo, doble jornada...

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha sido suficiente para que se produzca una incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de atención y cuidado a las personas dependientes, y esto está provocando un grave problema para la calidad de vida de las mujeres, que soportan una excesiva carga de trabajo, si consideramos la suma del trabajo productivo y reproductivo. La denominada doble o triple jornada. Los datos hablan por sí solos, las mujeres dedican cuatro veces más tiempo al trabajo doméstico que los hombres. Además, no existe un reparto equitativo de tareas y las mujeres suelen encargarse de las más laboriosas y de las que se suelen hacer a diario. Dentro de estas generalidades, hay que tener en cuenta que cuanto más jóvenes son los miembros de la pareja y/o mayor nivel educativo tienen, el reparto tiende a ser más equitativo.

Las cifras hablan...

% De acuerdo con los datos de la OCDE (2011) el trabajo no remunerado en España representa el 41% del PIB, la 5ª mayor proporción después de Japón (42%), Nueva Zelanda (43%), Australia (46%), y Portugal (53%).

Fuente: [OCDE](#)

% Según los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, del Instituto Nacional de Estadística (INE). los hombres que realizan tareas domésticas son el 74,7%, casi cinco puntos más que en 2003. El porcentaje es aún muy inferior al de las mujeres (91,9%), que ha descendido casi un punto en los últimos siete años. En cuanto al tiempo empleado, la diferencia entre hombres y mujeres ha pasado de dos horas y 54 minutos (2003) a dos horas y 13 minutos en la actualidad.

Fuente: [El País](#)

Nota: Últimos datos publicados

3.3. DOBLE JORNADA

Para poner en práctica...



¿Cuántas horas se dedican en tu familia a las siguientes actividades? ¿y quién las lleva a cabo?

ACTIVIDAD	MADRE	PADRE	HIJA	HIJO	OTRAS PERSONAS
SUEÑO					
CUIDADOS PERSONALES					
CUIDADOS FAMILIARES					
TAREAS DOMÉSTICAS					
TRABAJO REMUNERADO					
FORMACIÓN					
VOLUNTARIADO					
RELACIONES SOCIALES					
OTRAS ACTIVIDADES					
TIEMPO LIBRE					
GESTIONES EXTRAORDINARIAS					



Respecto al reparto de tareas, ¿en base a qué criterios se ha hecho dicho reparto?

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha supuesto su retirada del trabajo doméstico, ni del reproductivo. La presencia de las mujeres adultas en el ámbito productivo siempre se da junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar. En este caso, se habla de **dobles jornadas**.

Doble jornada: Se trata de la combinación del trabajo productivo, doméstico y familiar de forma cotidiana.

Se trata de la forma bajo la cual la mayoría de las mujeres adultas de las sociedades urbanas industrializadas han afrontado su masiva participación en el mercado de trabajo. En este sentido, la ampliación de la doble jornada ha supuesto algunos cambios en la división social y sexual del trabajo, pero siempre a costa de una "acumulación de trabajo" por parte de las mujeres adultas y, por tanto, con efectos en su salud.

Las estrategias adoptadas por las mujeres para poder afrontar dicha jornada, van desde la contratación de otras mujeres, en la actualidad en su mayoría inmigrantes, para la realización de los trabajos del hogar, la ayuda de las abuelas en la atención a los nietos y/o nietas, la búsqueda de empleos a tiempo parcial, la solicitud de reducción de la jornada laboral, o el rechazo de puestos de trabajo incompatibles con sus responsabilidades familiares.

Las cifras hablan...

% Según el informe de UGT "El empleo de las mujeres en cifras" (2013) la tendencia más significativa de todos los mercados de la Unión Europea en estos últimos cinco años, coincidentes con el período de crisis económica, o como consecuencia de ella, ha sido el aumento del trabajo a tiempo parcial para ambos sexos. Pero sigue siendo una modalidad de contratación destinada a las mujeres. El 32,1% de las mujeres europeas que trabajan lo hacen a tiempo parcial, frente al 9,0% de los hombres que trabajan con esta modalidad de contratación. Lo que supone que se utiliza este contrato un 356,6% más, para mujeres que para varones.

Fuente: [UGT](#)

% En el estudio "Conciliación y Familia" de la Fundación Pfizer, cuyos resultados se han extraído de la realización de 1.500

entrevistas, el 68,1% de los encuestados opina que las mujeres tienen más problemas para compatibilizar trabajo y familia que los hombres. El grupo con más dificultades son, de acuerdo con las conclusiones del informe, las mujeres entre 35 y 49 años con estudios superiores en hogares en los que están empleados los dos miembros de la pareja.

Fuente: [El Diario](#)

[Fundación PFIZER](#)

%

Según datos del IMSERSO, a partir de los cuales se ha elaborado el estudio "Abuelos y abuelas... para todo. Percepciones en torno a la educación y el cuidado de los nietos", realizado por la Federación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD) y Obra Social Caja Madrid (Noviembre 2011), el 50 por ciento de las abuelas y los abuelos cuidan a sus nietas y nietos casi a diario y el 45 por ciento casi todas las semanas.

Fuente: ["Abuelos y abuelas... para todo. Percepciones en torno a la educación y el cuidado de los nietos"](#)

3.4. REPARTO DE RESPONSABILIDADES O CORRESPONSABILIDAD

Los hombres se van incorporando lentamente a las tareas del hogar y cuidado de la familia, pero la mayoría de las veces desde una actitud de ayuda y no de **corresponsabilidad**.

La corresponsabilidad o el **reparto de responsabilidades** se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Esto requiere una negociación entre los distintos intereses que se plantean en el propio hogar. Es decir, decidir quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades y cuándo pactar alternancias y respetar los compromisos.

Por tanto, es necesario un cambio de mentalidad de mujeres y hombres y una implicación directa de los hombres, ya que sin su participación no existe reparto equitativo de responsabilidades y tareas.

Las cifras hablan...

%

De acuerdo con los datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010), el porcentaje de mujeres que empleaba tiempo en el cuidado del hogar y de la familia era del 91,9% y destinaban una media de 4 horas 29 minutos diarios (el 74,7% de los hombres destinaba 2 horas 32 minutos). Por el contrario, el porcentaje de mujeres que destinaba tiempo a las aficiones y la informática era del 23,9%, con una duración media diaria de 1 hora y 38 minutos, y el porcentaje de varones era del 35,6% con un tiempo medio diario de 2 horas 5 minutos. El 28,2% de las mujeres dedicaba una media diaria de 6 horas 43 minutos al trabajo remunerado; el 38,7% de los varones empleaba 7 horas 55 minutos.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

Según los datos de la Encuesta de Población Activa relativos al 2013, las mujeres representan el 59,20% de la población inactiva. El motivo por el que no trabaja ni busca empleo el 7,61 % de estas mujeres es el de "cuidar niños o adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores", y el 18,61 % no busca empleo por "otras responsabilidades familiares o personales". En el caso de los varones, esos porcentajes son del 0,43% y 1,66%, respectivamente.

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

% El 35.36% de las mujeres y el 36.38% de los varones entrevistados en la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 dijeron que realizaban las tareas del hogar compartiendo el trabajo con otra persona. Sin embargo, el porcentaje más alto de mujeres encuestadas (44.53%), señaló que realizaba sola las tareas del hogar (frente al 9.66% de los varones que contestó que se ocupaba en solitario de dichas tareas), mientras que casi la mitad de los varones (48.37%) indicó que otra persona de la casa se ocupaba de las tareas del hogar (frente al 12.31% de las mujeres encuestadas que dio esa respuesta).

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

% La mayor parte de las personas entrevistadas en la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 que convive con menores de 15 años, señala que comparte su cuidado con otra persona. Sin embargo, resulta llamativa la diferencia en las respuestas según sexo: el 64,5 % de las mujeres dice que comparte el cuidado de menores con otra persona, mientras que esa misma respuesta la da el 96,3 % de los hombres. Por otra parte, el 33 % de las mujeres indica que asume el cuidado de menores en solitario, siendo el 2,19%, en el caso de los varones encuestados. En la misma encuesta del año 2006 esos porcentajes fueron del 42 % y el 1,9 %, respectivamente.

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

3.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para poner en práctica...

-  ¿Conoces a alguna pareja que haya compartido el permiso por nacimiento o adopción?
-  ¿Cuántos hombres conoces que hayan solicitado una reducción de jornada para el cuidado de los hijos o hijas?
-  En tu empresa, ¿existen medidas que permiten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores?

Tal y como se ha indicado anteriormente, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y al resto de las esferas del ámbito público, no ha tenido una respuesta recíproca por parte de los hombres. Es decir, los hombres no se han incorporado al ámbito doméstico, ni han asumido más responsabilidades familiares y domésticas, ante este cambio social.

Con la expresión **conciliación de la vida laboral y familiar** se hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Ahora bien, nos olvidaríamos de la esfera privada, individual para cada persona, inexistente para la mayoría de las mujeres. Por tanto, la compatibilización también tiene que estar relacionada con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo y, entonces, hablamos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es un problema de las mujeres, no es un tema privado, sino que es un problema de hombres y mujeres y es un tema que preocupa a toda la sociedad y, por lo tanto, debe obtener una respuesta social, implicando a todos los agentes:

- **Administraciones Públicas**, a través de la puesta en marcha de servicios públicos de apoyo, apoyando la iniciativa privada en el sector de servicios de ayuda y la creación de nuevas infraestructuras que faciliten la conciliación.
- **Empresas y Sindicatos**, investigando y adoptando nuevas formas de organización del trabajo que permitan, tanto a trabajadoras como a trabajadores, compatibilizar las esferas pública, familiar/doméstica y privada, con el objetivo de garantizar una mejor calidad de vida.
- **Las mujeres y los hombres**, a través de un cambio de mentalidad que permita avanzar en el reparto de las tareas familiares/domésticas, reconociéndolas y asumiéndolas como responsabilidad de todo el grupo familiar.



Para saber más:

#mamiconcilia, un ebook colaborativo sobre conciliación

28 mujeres directivas, coordinadas por la periodista y experta en social media Usúe Madinaveitia, reflexionan sobre la conciliación laboral y personal en un sector caracterizado por los altos niveles de estrés y de exigencia y las jornadas interminables como son la publicidad, el marketing y la comunicación.

Fuente: [#mami concilia](#)

Las cifras hablan...

%

Según se recoge el III Informe Mujer con Responsabilidades Familiares no Compartidas y Empleo de la Fundación Adecco casi 9 de cada 10 familias monoparentales (un 88,6%) está encabezada por la figura materna, frente a las 11,4% de las encabezadas por hombres. Así pues, de las 548.600 familias monoparentales, 486.400 tienen a la madre como figura principal. Como es obvio, también esta cifra ha crecido sustancialmente en los últimos años, ya que en el año 2002 sólo se registraron 273.000 familias monoparentales encabezadas por la madre.

Fuente: [Fundación Adecco](#)

%

Según un estudio global llevado a cabo por la empresa Regus EMEA, nueve de cada diez empresas en España ofrecen a su personal medidas de trabajo flexible. Y es que, según estas empresas, el trabajo flexible genera grandes ventajas tales como el aumento de la productividad del personal, mejoras en la conciliación de la vida familiar de los empleados y empleadas y una reducción de los gastos generales. En este sentido, según el estudio, realizado entre 17.000 compañías de 80 países diferentes, el 73% de las empresas españolas asegura que el trabajo flexible genera menos costes respecto al trabajo fijo en oficina.

Fuente: [Compromiso RSE](#)

%

De las 400 mujeres directivas que participaron en la V Encuesta Adecco a Mujeres Directivas (2012), un 29 % cree que España está a la mitad en materia de conciliación respecto al resto de europeos y sólo un 1 % piensa que se está a la cabeza.

El 86 % de las directivas afirma que en su empresa existen algunas medidas de conciliación entre la vida laboral y la personal para hombres y mujeres. El 61% las considera insuficientes, mientras que un 47% reconoce tener problemas con frecuencia para conciliar su vida profesional y laboral.

Para el 93 % de las encuestadas, estas medidas de conciliación son aprovechadas principalmente por las mujeres y más de 9 de cada 10 cree que tanto la administración como las empresas tienen la responsabilidad de desarrollar programas de igualdad en el trabajo

Fuente: [Expansión](#)

4. PARTICIPAR EN IGUALDAD: CIUDADANÍA. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA. PODER Y AUTORIDAD. EMPODERAMIENTO

Para poner en práctica...



¿Sabes cuántas mujeres ocupan altos cargos del Estado?



¿Conoces alguna mujer que ostente la Presidencias de los partidos políticos?, ¿y en los Sindicatos o las Organizaciones Empresariales?



¿Sabes cuándo fue la primera vez que accedieron al derecho al voto las españolas?, ¿y cuando pudieron además ser elegidas?

4.1. CIUDADANÍA

Ser **ciudadana o ciudadano** significa formar parte de una comunidad política y disfrutar de los derechos derivados de esa pertenencia: civiles, políticos y sociales.



Definición

La Real Academia de la Lengua Española (22 Edición del Diccionario de la Lengua Española) define el término ciudadanía como:

1. Cualidad y derecho de ciudadano.
2. Conjunto de los ciudadanos de un pueblo o nación.
3. Comportamiento propio de un buen ciudadano.

El término de ciudadanía surgió a partir de la desaparición de las monarquías absolutas y la conversión de los súbditos en sujetos de derechos: ciudadanos (Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano 1791).

En aquel tiempo, sólo eran considerados ciudadanos los hombres que tuviesen propiedades, quedando fuera buena parte de la sociedad: las mujeres (con o sin propiedades, trabajadoras o no, todas, en definitiva) y las personas empleadas.

Durante los siglos XIX y XX, primero los hombres de la clase trabajadora y, poco a poco, las mujeres, fueron alcanzando la ciudadanía, convirtiéndose en sujetos para el ejercicio de derechos como: los **derechos civiles y políticos** (tienen por objeto la tutela de la vida, la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su derecho a participar en la vida pública y de gobierno), los **derechos económicos, sociales y culturales** (derechos vinculados a la satisfacción de las necesidades socioeconómicas, es decir, orientados a lograr adecuadas condiciones de vida, acceso a servicios y bienes materiales y culturales, que permitan alcanzar una calidad de vida aceptable y digna) y los llamados **derechos colectivos o de solidaridad** (derechos que están en pleno proceso de reconocimiento internacional como son los derechos al desarrollo, a la paz, a la preservación del medio ambiente y a un equilibrio ecológico).

La lucha de las mujeres por la consecución del ejercicio de sus derechos no ha sido un camino fácil, especialmente en todo lo referente a su participación ciudadana y su máxima expresión como es el ejercicio del derecho al voto.



El acceso al voto de las mujeres

Países	Voto de las mujeres en igualdad con los hombres
Nueva Zelanda	1893
Australia	1902
Finlandia	1906
Noruega	1913
Dinamarca	1915 (desde 1908 podían votar las mujeres de más de 25 años y que pagaran impuestos)

Uruguay	1917 (votan por primera vez el 3 de julio de 1927)
Irlanda	1918
Polonia	1918
Georgia	1918
Rusia	1918
Islandia	1919
Luxemburgo	1919
Alemania	1919
Suecia	1919
Países Bajos	1919
Austria	1920
Hungría	1920
Checoslovaquia	1920
Reino Unido	1928 (desde 1918 podían votar las mujeres mayores de 30 años)
Ecuador	1929
España	1931
Cuba	1934
Turquía	1934
Filipinas	1937 (ganado en 1935 con un referéndum, 95% a favor)
El Salvador	1939
Canadá	1940 (en Québec. De 1916 a 1922 en el resto del país)
República Dominicana	1942
Jamaica	1944
Francia	1944
Guatemala	1945

Panamá	1945
Italia	1945
Trinidad y Tobago	1946
Albania	1946
Japón	1946
Bulgaria	1947
Yugoslavia	1947
Argentina	1947
Venezuela	1947
Bélgica	1948 (desde 1920 las mujeres podían votar en las elecciones comunales)
Surinam	1948
Rumania	1948
Chile	1949 (desde 1935 las mujeres podían votar en elecciones municipales)
Costa Rica	1949
Barbados	1950
Haití	1950
India	1950
Antigua y Barbuda	1951
Dominica	1951
Granada	1951
San Vicente y las Granadinas	1951
Santa Lucía	1951
Bolivia	1952
Grecia	1952

San Kitts y Nevis	1952
México	17 de octubre de 1953 (desde 1947 en elecciones municipales)
Guyana	1953
Pakistán	1954
Siria	1954
Honduras	1955
Nicaragua	1955
Perú	1955
Costa de Marfil	1955
Vietnam	1955
Egipto	1955
Túnez	1956
Colombia	1957 (desde 1853, en la provincia de Vélez -Santander-, podían votar. Perdieron el derecho al voto en 1857 al formarse el Estado de Santander, mas lo recuperaron el 25 de agosto de 1954. Puesto en práctica desde 1957).
Paraguay	1961
Brasil	1961
Bahamas	1962
Mónaco	1962
Irán	1963
Kenia	1963
Belice	1964
EE.UU.	1965 (desde 1920 podían votar sólo las mujeres de piel blanca)
Suiza	1971
Portugal	1971 (desde 1931 podían votar las mujeres con escuela secundaria completa)

Liechtenstein	1984
África Central	1986
Yibuti	1986
Samoa	1990
Sudáfrica	1994 (desde 1930 podían votar sólo las mujeres de piel blanca)
Afganistán	2003
Kuwait	2005

En España, el voto femenino se consiguió en 1931, aunque fue un derecho parcial, ya que sólo podían votar, pero no ser elegidas. El debate previo a su aprobación entre Clara Campoamor y Victoria Kent nos da una idea de lo difícil que resultó lograr ese "derecho a medias" y de los argumentos esgrimidos:

Discurso de Victoria Kent ante las Cortes, 1 de octubre de 1931:

"Sres. Diputados aplazar el voto femenino, porque yo necesitaría ver, para variar de criterio, a las madres en la calle pidiendo escuelas para sus hijos; yo necesitaría haber visto en la calle a las madres prohibiendo que sus hijos fueran a Marruecos; yo necesitaría ver a las mujeres españolas unidas todas pidiendo lo que es indispensable para la salud y la cultura de sus hijos. Por eso Sres. diputados, por creer que con ello sirvo a la República, como creo que la he servido en la modestia de mis alcances, como me he comprometido a servirla mientras viva, por este estado de conciencia es por lo que me levanto en esta tarde a pedir a la Cámara que despierte la conciencia republicana, que avive la fe liberal y democrática y que aplaze el voto para la mujer. Lo pido porque no es que con ello merme en lo más mínimo la capacidad de la mujer; no, Sres. Diputados, no es cuestión de capacidad; es cuestión de oportunidad para la República."

Discurso de Clara Campoamor ante las Cortes, 1 de octubre de 1931:

"¡Las mujeres! ¿Cómo puede decirse que cuando las mujeres den señales de vida por la República se les concederá como premio el derecho a votar?, ¿Es que no han luchado las mujeres por la República?, ¿Es que al hablar con elogio de las mujeres obreras y de las mujeres universitarias no está cantando su capacidad? Además, al hablar de las mujeres obreras y universitarias, ¿se va a ignorar a todas las que no pertenecen a una clase ni a la otra?, ¿No sufren éstas las consecuencias de la legislación?, ¿No pagan los impuestos para sostener al Estado en la misma forma que las otras y que los hombres?, ¿No refluye sobre ellas toda la consecuencia de la legislación que se elabora aquí para los dos sexos, pero solamente dirigida y matizada por uno?, ¿Cómo puede decirse que la mujer no ha luchado y que necesita una época, largos años de República, para demostrar su capacidad? y ¿por qué no los hombres? ¿Por qué el hombre, al advenimiento de la República, ha de tener sus derechos y han de ponerse en un lazareto los de la mujer?".

4.2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

Para poner en práctica...

-  ¿Qué porcentaje de mujeres crees que forman parte de los órganos de dirección de los partidos políticos?
-  ¿Qué porcentaje de mujeres forman parte del Congreso?
-  En tu Ayuntamiento, ¿Cuántas Concejalías hay y cuántas y cuáles ocupan las mujeres?
-  En tu Comunidad Autónoma, ¿Cuántas Consejerías hay y cuántas y cuáles ocupan las mujeres?

Por participación, entendemos "tomar parte" y está relacionado con la asunción de responsabilidades, con la implicación personal y directa en las

situaciones que han de cambiarse, en los problemas que hay que solucionar y en las actuaciones que hay que planificar.

La participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones es una asignatura pendiente en nuestra sociedad. Por una parte, son espacios masculinizados donde se obstaculiza su promoción. Por otra, la asignación de roles de género limita e invisibiliza su proyección al ámbito público. Como consecuencia, las mujeres, generalmente, no se plantean dejar de atender las obligaciones del ámbito doméstico para poder tener una mayor participación en otros ámbitos.

En los últimos años se han desarrollado acciones que han permitido a las mujeres acceder a los cargos políticos a través de las cuotas de participación.

Las **cuotas de participación** son un ejemplo de acción positiva (recordemos: medida de carácter temporal destinada a corregir las situaciones de desequilibrio que son consecuencia de prácticas o sistemas discriminatorios) e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Al tratarse de una medida de acción positiva incide en la posición original, es decir, coloca a hombres y mujeres en igualdad de condiciones en la situación de partida y, a partir de ahí, cada uno o una depende de sus posibilidades. Por tanto, la presencia de mujeres en los órganos de poder y decisión no asegura la consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en nuestra sociedad, pero permite avanzar para que la lucha contra las discriminaciones de género ocupen un lugar central en la agenda política.

En este sentido, la **Declaración de Atenas**, suscrita por las mujeres europeas en la «Cumbre de Mujeres en el Poder» en noviembre de 1992, marcó un antes y un después. Por primera vez se habla de **Democracia Paritaria**: "La ausencia de las mujeres en los centros de representación política y de toma de decisiones implica un déficit democrático incompatible con una verdadera

democracia. Si en el proceso de toma de decisiones no está presente el 52% de la sociedad se corre el riesgo de ignorar los planteamientos, los puntos de vista e intereses de la mitad de la sociedad. Ese déficit sólo puede ser superado con un **reparto más justo de las responsabilidades públicas y privadas y una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión política**".

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fijaba, para alcanzar la paridad en los Consejos de Administración, **un plazo de ocho años, del que ya ha transcurrido la totalidad**. El objetivo, en el caso de las empresas del IBEX-35 suponía partiendo, de un modestísimo 6% en 2007, incrementar la presencia femenina 34 puntos porcentuales. Es decir, un crecimiento medio anual por encima de los 4 puntos para llegar al objetivo del 40% en 2015.

Cuatro años más tarde se debería haber alcanzado un 23% de mujeres en los Consejos de Administración del conjunto de las 35 grandes empresas incluidas en el IBEX, pero de acuerdo al Informe la Comisión Nacional del Mercado de Valores de ese mismo año referente a la situación de estas empresas en el año 2011 nos encontramos con solo un 12,1%. Un crecimiento de solo 6,1 puntos porcentuales en cuatro años. De seguir a este ritmo de crecimiento, no alcanzaremos la paridad hasta el año 2032.

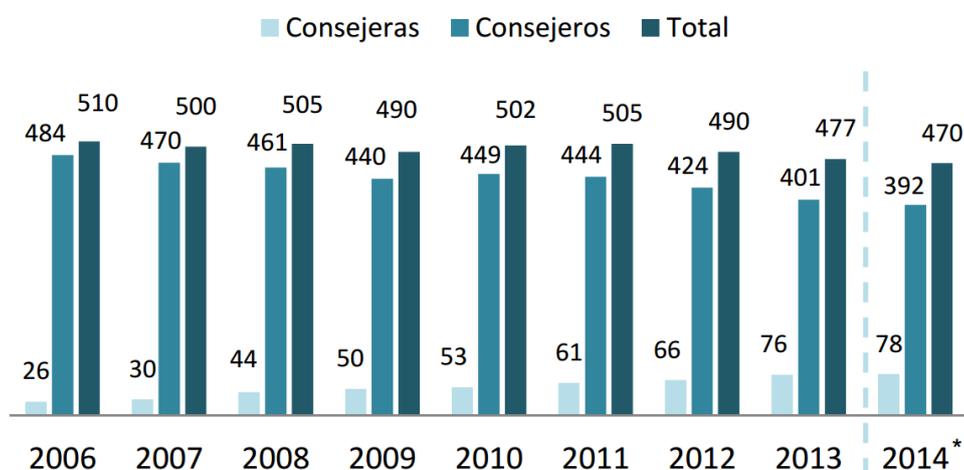
Fuente: [Comisión Nacional del Mercado de Valores](#)

El notable **impulso inicial** que supuso la publicación del Código del Buen Gobierno (mayo de 2006) y la promulgación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (marzo 2007) propició en 2008 un incremento de casi tres puntos porcentuales en la presencia de mujeres en los consejos de Administración de las empresas del IBEX-35. Sin embargo, **ese impulso fue diluyéndose y a esos tres puntos de 2008 se han sumado en los tres años siguientes apenas un punto anual adicional**, con lo que en el periodo 2007-2011 la presencia femenina en los Consejos de Administración de las grandes empresas ha pasado del 6% al 11,5%.

Según el informe "Las Mujeres en los Consejos del IBEX 35" (2014), en

2013, destaca el **aumento** en el número de mujeres presentes en los Consejos de Administración del Ibex-35, que ya es un 18,1% del total. Según los datos aportados por las empresas, de los 504 miembros de los principales órganos de representación de las entidades del selectivo, 78 eran mujeres y 426 hombres. De esta manera, el porcentaje de consejeras se sitúa en la media de las compañías cotizadas europeas, que es de un 16,6%, según los datos de la Comisión Europea de octubre de 2013.

Evolución de los Consejos



Fuente: IESE y Inforpress: Informe "Las Mujeres en los Consejos del IBEX 35" Pag 5.

Es relevante destacar, que la incorporación de las mujeres en los Consejos de Administración se acelera y de los 37 nombramientos nuevos, 13 han sido mujeres, lo cual representa el 30%.

Hay que señalar que en 2013, se ha percibido una reducción del tamaño de los Consejos de Administración. Así, los ceses han sido más numerosos entre los consejeros varones y, en muchos casos, se ha nombrado mujeres. El informe señala el ejemplo de Abertis, empresa en la que se han incorporado dos mujeres pero se han ido cinco hombres.

En 2013, fueron 3 las empresas que no contaron con ninguna mujer en

sus máximos órganos de administración.

Fuente: [IESE y Inforpress](#)

Siete años después deberíamos estar hablando de un 35% de mujeres aproximadamente en los Consejos de Administración del conjunto de las 35 grandes empresas incluidas en el IBEX. Pues bien, de acuerdo con el informe señalado en el año 2014 nos encontramos con un 15,6%, un 18,1% Un crecimiento de 3 puntos porcentuales en referencia con el 2013.

Desde finales de 2006, el incremento es sustancial. Se ha pasado del 5% al 16,6% en cuanto a la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35.

Fuente: [IESE y Inforpress](#)

Por su parte, la Comisión Europea ha publicado un informe "La paridad en los Consejos de Administración. Europa está rompiendo el techo de cristal" (2014) en el que se señala que las consejeras son aún minoría. De media, representan el 17,8% de los Consejos de Administración, lo cual representa un aumento de 1,2 puntos porcentuales en el período de seis meses desde abril 2013 (16,6%) a octubre de 2013 (17,8%), muy por debajo del mínimo del 40% que la Comisión Europea defiende como un objetivo para 2020.

Hay sólo cinco países - Finlandia, Francia, Letonia, Suecia y los Países Bajos - en el que las mujeres representan al menos una cuarta parte de los miembros de los Consejos de Administración.

De 2003 a 2010, la proporción de mujeres en los consejos se elevó de 8.5% a 11.9%, lo cual supone un incremento de 3,4% o un promedio de 0,5 %/año. Desde octubre de 2010, la proporción ha aumentado 5,9 % en 3 años, un promedio de 2.0 % / año, cuatro veces la tasa anterior del cambio. La explicación la encontramos en la publicación de la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) de la Comisión Europea. En dicha estrategia se planteó por primera vez la perspectiva de iniciativas destinadas a abordar la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de

decisiones.

Además, hay que tener en cuenta en la aceleración del proceso, la propuesta relativa a las mujeres en los consejos de administración adoptada por la Comisión del Parlamento el 14 de noviembre de 2012, en la que se fija el objetivo del 40 % para la presencia de las mujeres en los consejos de administración sobre la base de la cualificación.

El 20 de noviembre de 2013, el Parlamento Europeo aprobó con una amplia mayoría la propuesta de Directiva. lo que confirma el amplio consenso para conseguir la paridad en los consejos de administración y el apoyo general a la propuesta de la Comisión.

En los tres años a partir de octubre 2010 a octubre 2013 el porcentaje de mujeres en los consejos aumentó en 22 de los 28 Estados miembros. Los mayores incrementos se registraron en Francia (17,4 %), Eslovenia (11,8 %), Italia (10,4 %), los Países Bajos (10,2 %) y Alemania (8,8 %).

Fuente: [Comisión Europea](#)
[Parlamento Europeo](#)

Las cifras hablan...

% En España, el porcentaje de mujeres en el Congreso fue de un 6% en 1977. En las elecciones celebradas en el año 2011, se sitúa en un 36%.

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

% En España, el porcentaje de mujeres en el Senado fue de un 1,9% en 1977. En las últimas elecciones celebradas en el 2011, el porcentaje ascendió al 33,33%.

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

4.3. PODER Y AUTORIDAD

Como señala **Nuria Varela** en su obra "Feminismo para principiantes" (Ediciones B, 2005), autoridad no es sinónimo de poder. El concepto de **autoridad** está relacionado con el respeto, el prestigio y el reconocimiento, mientras que el término poder está relacionado con la capacidad para que alguien haga algo, independientemente de que esté o no de acuerdo.



Para consultar

Para Victoria Sau hay dos tipos de poder: uno positivo "el poder como capacidad de pensar y de obrar, sin que dicha capacidad se utilice para hacer que otras/os hagan lo que si no se les fuerza no harían (sinónimos: competencia, facultad, habilidad) y otro negativo, el que se ejerce sobre los demás que es estructural e indica dominación. Es más, ostentar algún cargo no significa tener poder".

Fuente: [Mujeres en red](#)

Max Weber distinguía tres tipos fundamentales de autoridad: tradicional, racional-legal y carismática. La autoridad tradicional se basa en el principio de la costumbre y suele reflejarse en instituciones políticas con cargos hereditarios. En este caso, quienes ostentan la autoridad están legitimados por la fuerza de la costumbre y los cambios sólo pueden producirse si una porción de la población los desea.

El segundo caso (la autoridad racional-legal) está basado en el derecho, por tanto, en el principio de legalidad, que supone la regulación de las relaciones de autoridad por medio de leyes confeccionadas de forma racional.

En el último lugar, tenemos la autoridad carismática, de carácter residual. Aquí, un dirigente se presenta como guía o representante de la revelación divina.

En todos los casos, son los hombres los que ostentan la autoridad, casi en exclusividad.

Para el feminismo, **la autoridad femenina** se ha de construir de forma diferente a la masculina (a la autoridad tradicional propia de las sociedades patriarcales), que se opone y cuestiona las jerarquías y el poder. La palabra es el instrumento básico a partir del cual se articula y vertebra esa "otra autoridad" que a su vez es una figura de intercambio (nadie es en sí la autoridad): la autoridad fluye mediante la palabra (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

4.4. EMPODERAMIENTO

El término empoderamiento fue acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín, 1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín (documento aprobado en la IV Conferencia, referente a las doce áreas a los que los gobiernos y la sociedad civil deben prestar especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la plena equiparación entre mujeres y hombres) se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que **individual y colectivamente** ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

ASPECTO PERSONAL

1. Significa "tener claro lo que quiero, *saber dónde quiero llegar y sentirme bien con ello y en ello*". En definitiva, tomar las decisiones que queremos.

2. Significa ser libre, tomar tus propias decisiones. No sentirse culpable. Implica disponer y disfrutar de una vida propia a parte de la familiar-ser una o uno mismo.

ASPECTO COLECTIVO

1. Significa trabajar colectiva y cooperativamente para conseguir logros sociales, políticos y económicos.
2. Significa hablar de **pactos entre las mujeres**, significa hablar de asociacionismo de mujeres, sobre todo, teniendo en cuenta la dispersión que ha existido debido a su exclusión del ámbito público.
3. Significa hablar de **sororidad**: hermandad, confianza, fidelidad, apoyo y reconocimiento entre mujeres para construir un mundo diferente; percatarse que desde tiempos antiguos hay mujeres que trabajan para lograr relaciones sociales favorables para ellas y para nosotras, recordando siempre que todas somos diversas y diferentes (Definición de Marcela Lagarde)



Marcela Lagarde

Marcela Lagarde es antropóloga y feminista, catedrática en la Universidad Nacional Autónoma de México, ha sido elegida como diputada del parlamento mexicano en los últimos comicios de ese país.

Fuente: [CELEM, Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres](#)

A modo de resumen, podemos decir que el **empoderamiento** implica:

- a. La toma de conciencia sobre la subordinación de las mujeres y el aumento de la confianza (**"Poder propio"**).
- b. La organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean (**"Poder con"**).
- c. La movilización para identificar los intereses de las mujeres y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y perpetúan su subordinación (**"Poder para"**).

5. FEMINISMOS EN LA HISTORIA. DE LAS TEORÍAS DEL FEMINISMO MODERNO A LAS TENDENCIAS ACTUALES

Para poner en práctica...



¿Estás a favor de la igualdad entre mujeres y hombres?, ¿Estás en contra de toda discriminación contra las mujeres?



¿Qué diferencias hay entre feminismo, hembrismo y machismo?



¿Conoces a Clara Campoamor?, ¿A Celia Amorós?, ¿A Amelia Valcárcel?

"El feminismo es una linterna", asegura **Nuria Varela** ("Feminismo para principiantes" Ediciones B. 2005) y añade que **"su luz es la justicia que ilumina las habitaciones oscurecidas por la intolerancia, los prejuicios y los abusos"**.

"El feminismo es un pensamiento político típicamente ilustrado: Es un discurso de la igualdad" (**Amelia Valcárcel**: Catedrática de Filosofía Moral y Política de la UNED y miembro del Consejo de Estado. Está considerada una de las figuras más representativas del pensamiento feminista en nuestro país)



Feminismo

El Feminismo es el "movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de hombres en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación del sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquélla requiera". (Victoria Sau "Diccionario Ideológico Feminista" (3ª Edición revisada y ampliada) Icaria Editorial)

El feminismo es una corriente de pensamiento y práctica política que se ha desarrollado a lo largo de los últimos tres siglos.

A lo largo de este apartado, vamos a hablar de las distintas etapas por las que ha pasado el feminismo. En ningún caso estamos hablando de distintos feminismos. A lo largo de más de tres siglos se ha ido desarrollando en distintos países, incluyendo distintas reivindicaciones determinadas por las diferencias en cuanto a las experiencias que han vivido, viven y vivirán las propias mujeres. Reivindicaciones, por otro lado, que han partido de la visibilización de las diferentes discriminaciones que las mujeres sufren por el mero hecho de nacer mujeres y, sobre todo, aportando soluciones para avanzar hacia una sociedad más justa, una sociedad basada en la igualdad de mujeres y hombres.

Por ello, vamos a centrarnos en comentar las grandes etapas del feminismo, basándonos en el libro "Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI" (**Amelia Valcárcel** y **Rosalía Romero** (eds.), col. Hypatia, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla, 2000, Págs.19-54). En concreto, en el texto "**La Memoria Colectiva y los retos del Feminismo**" de Amelia Valcárcel). Para conocer en mayor profundidad esta evolución es recomendable consultar el siguiente enlace:



Rosalía Romero

Rosalía Romero. Doctora en Filosofía y Letras por la Universidad Complutense de Madrid.

Fuente: [Centro de Documentación Digital](#)

5.1. EL FEMINISMO ILUSTRADO. LA PRIMERA OLA

El feminismo tiene su obra fundacional en la "**Vindicación de los Derechos de las Mujeres**" de **Mary Wollstonecraft**, un alegato pormenorizado contra la exclusión de las mujeres del ámbito de los derechos y bienes.

La **Vindicación de los derechos de la mujer** no nacía sola. Estaba avalada por el difuso sentimiento igualitarista que fluía en el conjunto social en el momento previo a la Revolución y que la Ilustración había cultivado. Transmitía también las actitudes de bastantes mujeres que, generalmente por su origen y encuadre social, habían conseguido acceder a grados amplios de cultura.

Sin embargo, la Vindicación, a pesar de sus muchas e inmediatas ediciones desde su publicación en el 1792, no logró traspasar más que a algunos pequeños círculos intelectuales. Lo mismo había sucedido con la **Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana** que, redactada por **Olimpia de Gouges**, había aparecido en 1791.

Declaración de derechos de la mujer y de la ciudadana (1791)



Las madres, las hijas y las hermanas, representantes de la nación, piden ser constituidas en Asamblea Nacional.

Considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos de la mujer son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos, han resuelto exponer en una solemne declaración los derechos naturales, inalienables y sagrados de la mujer (...)

Olimpia de Gouges (1748- 1793)

5.2. EL FEMINISMO LIBERAL SUFRAGISTA. LA SEGUNDA OLA

El siglo XIX, y no sin retrocesos y sobresaltos, fue consolidando el modelo sociopolítico liberal. Pese a los intentos de restauración del orden antiguo, el napoleonismo y la naciente sociedad industrial habían alterado el panorama en tal grado, que ni los más nostálgicos podían mantener su propósito de vuelta atrás.



Flora Tristán (1803- 1844)

"La ley que esclaviza a la mujer y la priva de instrucción, os oprime también a vosotros, hombres proletarios. (...) En nombre de vuestro propio interés, hombres; en nombre de vuestra mejora, la vuestra, hombres; en fin, en nombre del bienestar universal de todos y de todas os comprometo a reclamar los derechos para la mujer"

(Unión Obrera 1843)

En 1848 Europa se conmocionó por un nuevo proceso revolucionario que prendió en varios países a la vez. 1848 fue un año de agitaciones y manifiestos. Suele recordarse el manifiesto comunista y prestarse menos atención a la **declaración de Séneca Falls**. En julio de 1848, setenta mujeres y treinta hombres de diversos movimientos y asociaciones políticas de talante liberal, se reunieron en Seneca Falls (Nueva York) y firmaron lo que llamaron con el nombre de "**Declaración de Sentimientos**".

El modelo de **declaración de Séneca** era la declaración de Independencia. La declaración consta de doce decisiones e incluye dos grandes apartados: de un

lado, las exigencias para alcanzar la ciudadanía civil para las mujeres y de otro, los principios que deben modificar las costumbres y la moral.

La **declaración de Senecca** fue la punta de lanza de lo que llegó a conocerse como movimiento sufragista. Las que más tarde serían editoras y compiladoras de un texto clásico del sufragismo, La Biblia de la Mujer, iniciaron sus lides públicas en esta Declaración.

**DECLARACIÓN DE SENECCA FALLS
(1848)**



DECIDIMOS: Que la mujer es igual al hombre - que así lo pretendió el Creador- y que por el bien de la raza humana exige que sea reconocida como tal.

DECIDIMOS: Que es deber de las mujeres de este país asegurarse el sagrado derecho del voto

A finales del siglo XIX surgió el **sufragismo**, movimiento de agitación internacional, presente en todas las sociedades industriales con dos objetivos concretos: el derecho al voto y los derechos educativos.

Para su consecución fueron necesarios ochenta años, lo que supone, al menos, tres generaciones militantes empeñadas en el mismo proyecto. En algunos países y en algunos estados de los Estados Unidos de América las mujeres habían obtenido derecho al voto en los años previos a la Primera Guerra mundial. Al final de la Segunda todos los Estados que no eran dictaduras reconocieron este derecho a su población femenina.

Hay que tener presente que durante las dos Guerras Mundiales, que tuvieron lugar en la primera mitad del siglo XX, los hombres fueron llamados a filas y llevados al frente. En esos momentos se recurrió a las mujeres para que sustituyeran a los hombres en los distintos sectores productivos, incluida la industria bélica o la administración pública. Durante las contiendas las economías de los países no cayeron en crisis, poniendo de manifiesto que las mujeres podían hacer frente a esos momentos tan críticos y, por tanto, no era lógico seguir oponiéndose a las demandas del movimiento sufragista. Ahora bien, auguraron efectos catastróficos para la familia, como consecuencia de la nueva libertad que las mujeres habían alcanzado.

MOVIMIENTO SUFRAGISTA ESPAÑOL



"Tenéis el derecho que os ha dado la ley, la ley que hicisteis vosotros, pero no tenéis el Derecho Natural, el Derecho fundamental que se basa en el respeto de todo ser humano, y lo que hacéis es detentar un poder; dejad que la mujer se manifieste y veréis como ese poder no podéis seguir detentándolo...."

Clara Campoamor (1888-1972)

Discurso antes las Cortes Generales 1 de octubre de 1931

En nuestro país, el feminismo de finales del siglo XIX no se centrará en reivindicaciones políticas, como el derecho de sufragio, sino que se basará en demandas sociales, buscando el reconocimiento de sus roles sociales (maternidad y cuidado de la familia) y en la exigencia de los derechos civiles. Así, la escritora gallega **Emilia Pardo Bazán** (1851-1921) denunciaba que los avances culturales y políticos logrados a lo largo del siglo XIX (las libertades políticas, la libertad de cultos, el mismo sistema parlamentario) sólo habían servido para incrementar las distancias entre sexos, sin promover la

emancipación femenina, haciendo hincapié en que las mujeres recibieran una educación semejante a la de los hombres.

Por su parte, la penalista **Concepción Arenal** (1820-1893) insistió que, aunque el papel de madre y esposa eran fundamentales en la vida de las mujeres, el ejercicio de estos roles no podía ser considerado el eje central de sus vidas, reivindicando para las mujeres la igualdad en todas las esferas sociales.

A partir de los años 20, el feminismo español comenzó a añadir demandas políticas a las reivindicaciones sociales. Sin embargo, y pese a los esfuerzos de las primeras sufragistas españolas, el sufragio femenino fue otorgado en el marco de las reformas introducidas en la legislación de la Segunda República española (1931-1936).



Artículos de la Constitución de 1931:

Artículo 23. "No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas, ni las creencias religiosas."

Artículo 36. "Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes."

Además, hay que destacar que durante la II República se consiguieron otros avances como el matrimonio basado en la igualdad de los cónyuges, el derecho al divorcio (1932), los mismos derechos y autoridad para la madre y el padre ante los hijos y las hijas o la primera regulación laboral de la baja maternal.

Sin embargo, poco duraron los avances, la guerra civil y la dictadura franquista llevó a las mujeres a una situación de subordinación, ya que durante esta época, con el menoscabo de las libertades y los valores democráticos, se produjo un grave retroceso de los derechos civiles, sociales, económicos, etc, conquistados por las mujeres hasta entonces.

5.3. EL FEMINISMO SESENTAIOCHISTA. LA TERCERA OLA

El feminismo de los años setenta llevó a una serie de cambios en los valores y las formas de vida que todavía se siguen produciendo.

Comenzaron por cuestionar el valor del voto ya que por una parte, la obtención del voto para nada había supuesto el cambio en los esquemas legislativos heredados por lo que tocaba a grandes partes del derecho civil y de familia y por otra, el conjunto completo de lo normativo no legislado -moral, modales y costumbres- apenas había sufrido cambios. El feminismo de la tercera ola no se podía contentar sólo con el derecho al voto, sino que inició la tarea de repaso sistemático de todos y cada uno de los códigos a fin de detectar en ellos y, posteriormente, eliminar los arraigos jurídicos de la discriminación todavía vigente.

En España, al igual que en otros países occidentales, se abrió paso el "**feminismo radical**" que impuso el rechazo total al sistema patriarcal.

Poco a poco, se van perfilando dos tendencias el "**feminismo de la diferencia**" que parte de la diferenciación sexual y busca profundizar en lo "femenino" (Victoria Sendón de León o Milagros Rivera Carretas), y el "**feminismo de la igualdad**" que surge de los planteamientos del socialismo teórico, y sostiene que ha sido el patriarcado el creador de la construcción de la "esencia femenina", por lo que las mujeres deben luchar porque en todos los espacios se reconozca su igualdad con los hombres. (Celia Amorós o Amelia Valcárcel).

En estas décadas, se produce un amplio rechazo a los planteamientos feministas de los años 70 considerados poco abiertos a la pluralidad cultural y sexual, adquiriendo mayor protagonismo mujeres de otras etnias, con diferentes orientaciones sexuales y distintos planteamientos culturales.



Una mujer debe poder decir, y sin sentirse culpable, '¿quién soy y qué quiero de la vida?'

Betty Friedan (1912- 2006)

"La Mistica de la Feminidad" (1921)

A portrait of Betty Friedan, an elderly woman with short white hair, wearing a red top, smiling slightly. The background is dark with some text visible, including "THE ICAN". A "GETTY IMAGES" watermark is at the bottom right of the photo.

En todos los países avanzados en la década de los setenta, y coincidiendo con los momentos más álgidos de las protestas feministas, se produjeron revisiones y reformas legales que permitieran a las mujeres el efectivo uso de su libertad, que hasta entonces sólo se les concedía en abstracto.



"Las mujeres ponen mayor empeño en mejorar sus relaciones con los hombres. Pero lo más importante es cambiar las relaciones entre mujeres"

Kate Millet (1934)

"Política Sexual" (1970)

A black and white portrait of Kate Millet, a woman with long dark hair and glasses, smiling and looking to the left. She is wearing a dark, textured sweater.

En los años ochenta, en todos los países occidentales se crearon **organismos específicos para la condición femenina** y, por lo general, posibilitaron la finalización de las reformas legales todavía en curso y la evaluación de las ya realizadas.

5.4. EL PRESENTE Y LOS RETOS DE FUTURO

Durantes los ochenta, en algunos países se intentó suprimir o reconducir a los organismos de igualdad a fin de que contribuyeran a mantener un modelo femenino conservador, en otros, por su distinto signo político, el pequeño feminismo presente en los poderes públicos reclamó la **visibilidad** mediante el **sistema de cuotas y la paridad** por medio de la **discriminación positiva**.

El feminismo de los años ochenta y la década de los noventa encontró en el sistema de cuotas la herramienta que permitía a las mujeres adquirir visibilidad en el seno de lo público. Previamente, había diagnosticado que la visibilidad social estaba limitada, precisamente, porque sus nuevas habilidades y posiciones no tenían reflejo en los poderes explícitos y legítimos. En los hechos, esto significaba el fin de la dinámica de las excepciones.

Internacionalmente el feminismo llegó hasta los **países en vías de desarrollo** a través de **prácticas "de género"** que nunca habían existido, reclamando su entrada en la construcción de las democracias. Así, en el marco de las Organizaciones Internacionales y las **Conferencias de la Mujer**, el feminismo ha venido trabajando para el logro de la igualdad de oportunidades en a nivel internacional, introduciendo la perspectiva de género en los ámbitos de la democratización, la cooperación para el desarrollo, medioambiente y desarrollo sostenible o globalización. Por ello, el objetivo internacional del feminismo viene siendo la promoción de la agenda global de igualdad de género.

5.5. LOS RETOS DEL SIGLO XXI

Dentro del mundo globalizado en el que vivimos, es evidente que las oportunidades y libertades de las mujeres aumentan allí donde las libertades generales estén aseguradas a través de un Estado social de derecho.

Actualmente, el feminismo se encuentra en los siguientes debates:

- **Multiculturalismo.** El feminismo puede y debe cerciorarse del respeto a la tabla de mínimos constituida por la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, complementada por las **declaraciones actualmente en curso de derechos de las mujeres**. Asimismo, es necesario estar alerta a los discursos donde, basándose en el multiculturalismo, se pretenden hacer legítimos y argumentables rasgos sociales de opresión y exclusión contra los que el feminismo se ha visto obligado a luchar en el pasado.
- **Diferencias entre las mujeres.** Durante muchos años la atención del feminismo se centró en las diferencias de las mujeres con los hombres y en las teorías sobre las relaciones entre el capitalismo y el patriarcado como sistemas duales, separados o interrelacionados. A finales de los años ochenta se produce un desplazamiento de la atención que se centrará en las diferencias entre las mujeres, en la diversidad de experiencias, subjetividades, identidades y relaciones sociales. Buena parte del feminismo empezará a considerar las identidades complejas y cambiantes de las mujeres, atendiendo a la pluralidad de contextos sociales en los que están inmersas. Vivir en una sociedad donde la opresión patriarcal es sistémica no significa que todas las mujeres vivan las mismas manifestaciones sexistas, ni perciban o sientan los límites a su autonomía de la misma forma, ni que sean similares los procesos que levantan para enfrentarse a las exclusiones y discriminaciones.

- **Presencia y visibilidad de las mujeres en los organismos internacionales.** Las experiencias en las distintas conferencias internacionales, declaraciones y foros, indican la voluntad de participar en el complejo proceso de globalización y contribuir a la definición de los objetivos generales éticos, políticos y poblacionales. Para ello, resulta imprescindible incrementar la presencia de las mujeres en los Organismos Internacionales, así como aumentar la capacidad de acción de las propias instancias internacionales de mujeres, ya sean específicas o foros generales.
- **Incorporación de la perspectiva de género en los programas de ayuda y cooperación internacional.** Los Estados nacionales no son ya el marco adecuado para resolver gran parte de los problemas porque éstos se plantean a nivel mundial por encima de su capacidad de acción individual. Por tanto, resulta necesario contribuir a la capacitación, mejora y empoderamiento de las Instituciones Internacionales, como medio para contribuir a la causa general de la libertad femenina.
- **Incorporación de la perspectiva de género en el ecologismo.** El ecofeminismo como concepto fue nombrado por primera vez a finales de 1970 por François D'eaubonne, una socióloga francesa que lo define como la crítica a modernidad desde el feminismo y el ecologismo, estableciendo la conexión ideológica que existe entre la explotación de la Naturaleza y la de las mujeres al interior del sistema jerárquico-patriarcal.
- **Participación de los hombres.** El Movimiento de Hombres por la Igualdad (antisexistas, o profeministas), está construyendo su propia lectura de género sobre aquellos fenómenos que afectan específicamente a los hombres, convirtiéndose en una aportación fundamental en la lucha por la igualdad.



Discurso de Emma Watson en la sede central de la ONU en Nueva York tras pronunciar un discurso en favor de la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres en el marco de la campaña HeForShe ("Ellos por ellas"):

"Hombres, me gustaría aprovechar esta oportunidad para extenderos una invitación formal. La igualdad de géneros es vuestra cuestión también. Porque hasta la fecha, he visto el papel de mi padre poco valorado por la sociedad. He visto a hombres jóvenes sufrir enfermedades mentales, siendo incapaces de pedir ayuda por miedo a que ello les haga menos hombres. De hecho, en el Reino Unido el suicidio es la mayor causa de muerte de los hombres entre 20 y 49 años, eclipsando los accidentes de tráfico, el cáncer y las enfermedades cardiovasculares. He visto a hombres sentirse frágiles e inseguros por lo que se considera éxito masculino. Los hombres tampoco tienen los beneficios de la igualdad."

Fuente: [El País](#)

- **Violencia de género.** El feminismo puede constituirse en garantía de paz, del mismo modo que está absolutamente comprometido con la desaparición de la **violencia de género.**



Para saber más

[Centro de Investigación para la Paz: Debates Feministas \(2010\)](#)

[Voces de hombres por la igualdad de género](#)

Cierre con perspectiva

¿Quién ha erigido al hombre en único juez si la mujer comparte con él el don de la razón?

Mary Wollstonecraft (1759-1797) Autora de la obra "Vindicación de los derechos de la mujer".