



GUÍA DE FORMACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Edición:

Escuela de Administración Pública de Extremadura
 Consejería de Administración Pública y Hacienda Junta de Extremadura
 JUNTA DE EXTREMADURA
 Mérida

Dirección:

Gloria González Conde
 Escuela de Administración Pública de Extremadura

Redacción y diseño didáctico:

Luz Martínez Ten / Rosa Escapa Garrachón

Adaptación Web y recursos on-line:

Montserrat Boix

Ilustraciones, diseño gráfico y maquetación:

Mónica Carretero

Este material didáctico aborda la igualdad en el contexto de la Administración Pública, aportando elementos de reflexión, análisis y actuaciones que nos competen a todas las personas que desarrollamos nuestro trabajo en este ámbito.

La Ley de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres que fue aprobada en marzo del año 2007 tiene como finalidad última, alcanzar y garantizar la plena igualdad de mujeres y hombres a través de una decidida acción de los poderes públicos sobre una realidad en la que esta igualdad no existe. A pesar de los avances alcanzados en los últimos años, nos encontramos con que sigue existiendo una importante distancia entre la igualdad legal, recogida en nuestra constitución, y la igualdad real. Esta distancia queda reflejada en las estadísticas que nos muestran, como, a pesar de los esfuerzos por lograr las mismas condiciones para hombres y mujeres, los resultados siguen mostrando que siguen existiendo situaciones de discriminación que dificultan el acceso de las mujeres a todos los recursos y bienes. Un claro ejemplo es el que reflejan las diferencias salariales entre mujeres y hombres, la situación de desempleo o empleo a tiempo parcial de las mujeres o su representación en los cargos y puestos de dirección. Así, las cifras reflejan una realidad que está aún lejos del objetivo efectivo de la igualdad, y corresponde, también a la administración, colaborar para lograr, teniendo en cuenta las diferentes posiciones, expectativas y condiciones de las mujeres, la igualdad efectiva.

Las propuestas de la Ley se fundamentan en una actuación transversal y global que debe ser abordada en todas las estructuras y las acciones de la administración pública, por lo que todas las personas que trabajamos en la administración debemos ser conscientes del papel que desempeñamos, tanto con nuestras actitudes como con las tareas que desempeñamos en nuestro puesto de trabajo. En este sentido, la formación en igualdad se convierte en una función indispensable, que nos ayudará a implementar medidas a favor de la igualdad, desde la toma de conciencia de la discriminación que afecta a las mujeres y el conocimiento de las herramientas necesarias para analizar la realidad desde la perspectiva de género y el desarrollo de acciones correctoras que atiendan a la diversidad de las mujeres y los hombres.

En esta guía, hemos querido hacer un breve recorrido temático para sensibilizar y formar en igualdad, conociendo la historia de los derechos de las mujeres, comprendiendo qué efectos tiene la socialización en el desarrollo de distintos roles en los hombres y las mujeres, así como las medidas que se deben adoptar para la corrección de desigualdades y el desarrollo de la igualdad.

Espero que este material nos ayude a contribuir a construir la igualdad en todos los ámbitos de la Administración Pública de Extremadura

Gloria González Conde
 Directora
 Escuela de Administración Pública de Extremadura

PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

La guía que tienes entre tus manos tiene como objetivo incorporar la formación en igualdad en las acciones formativas que organiza la Escuela de Administración Pública de Extremadura, porque todos los trabajadores y trabajadoras de la Administración, desde lo público adquirimos un compromiso que debemos hacer efectivo con la igualdad. Para ello es importante conocer tanto los conceptos que definen los derechos de las mujeres y la igualdad, como las causas por las que se producen las discriminaciones de género y por supuesto, las medidas que podemos adoptar.

Para facilitar la formación te ofrecemos una propuesta de un curso con cinco clases en las que encontrarás, de forma pedagógica, las herramientas didácticas necesarias para la práctica formativa.

¿Qué te ofrece esta guía? Hemos diseñado este material como un mapa formativo en el que encontrarás los objetivos, contenidos y herramientas necesarias para impartir una o varias clases de formación en igualdad.

¿Qué objetivos tiene este material? En cada una de las clases encontrarás objetivos específicos que están relacionados con los contenidos y las metodologías que necesitas para la sensibilización y la aplicación de la igualdad en el centro de trabajo.

Los objetivos generales de esta guía son:

- 1.- Comprender el significado de la igualdad entre mujeres y hombres desde el contexto histórico y actual.
- 2.- Conocer las causas y el origen de la discriminación hacia las mujeres.
- 3.- Reflexionar sobre las situaciones de discriminación hacia las mujeres que actualmente existen a pesar de la igualdad en las leyes.

4.- Conocer el marco legal sobre igualdad a nivel Internacional, Europeo, Estatal y Autonómico.

5.- Acercarnos a las principales estrategias de las políticas de Igualdad.

Para conseguir los objetivos que nos proponemos hemos diseñado cinco clases con los siguientes temas:

- 1.- Los Derechos de las Mujeres y la Igualdad.
- 2.- Qué es y cómo se construye la discriminación hacia las mujeres.
- 3.- El mapa de la discriminación y los avances hacia la igualdad.
- 4.- Las leyes y la igualdad.
- 5.- Qué son las políticas de igualdad y sus estrategias.

¿Qué duración tiene la formación? Cada uno de los apartados que vas a encontrar está pensado para una programación variable que puede organizarse en un periodo mínimo de una hora, desarrollando las ideas principales, a un máximo de ocho horas, con la exposición de contenidos y realización de actividades.

¿Cómo puedes utilizar la guía? Hemos intentado ofrecerte una propuesta didáctica muy ágil. En cada una de las clases encontrarás:



1.- Una **ficha didáctica** con la información pedagógica de la clase:

- Título
- Introducción a la clase
- Objetivos
- Contenidos
- Palabras clave
- Planificación de la sesión

2.- **Exposición de contenidos** con información básica en los que puedes basar tu intervención. Para hacerla más ágil, los epígrafes están formulados como si habláramos en clase. Hemos subrayado aquellas frases en las que debemos hacer más énfasis porque son fundamentales o resumen un conjunto de ideas.

3.- **Preguntas más frecuentes.** Esperamos que la clase suscite interés, si es así, lo normal es que las personas que participen hagan preguntas. Hemos seleccionado las preguntas que normalmente surgen en los cursos y sus respuestas. Son un buen complemento para la lección.



4.- **Aclarando conceptos.** Los términos que se han ido adoptando en torno a la igualdad son necesarios y esclarecedores. En este apartado hemos seleccionado los conceptos indispensables para la aplicación de la igualdad en la administración. Te sugerimos que los repartes y los proyectes en pantalla o en pizarra.



5.- **Actividad para trabajar en grupo.** La frontera entre el conocimiento, valores y actitudes, cuando formamos en igualdad, es muy estrecha. Por esta razón es importante reflexionar de forma colectiva, expresando las dudas y aportando distintos puntos de vista. En este apartado te sugerimos una actividad para completar la clase.



6.- **Contenidos para completar la clase.** Para aquellas personas que quieran ampliar sus conocimientos te ofrecemos un nuevo apartado que desarrolla uno de los epígrafes de la guía.



7.- **Resumen de la clase con ideas fundamentales.** Pensado para fijar las ideas más importantes o diseñar una clase de una hora. En este apartado encontrarás sucesivas ideas que constituyen el esqueleto de la argumentación principal de la clase.



8.- **Cuestionario de evaluación.** Con preguntas sobre los contenidos que se puede realizar en cinco minutos. Ayudará a valorar los conocimientos adquiridos, a la vez que fija las ideas.

¿Y si necesito más recursos? Encontrarás más recursos en la página Web de la Escuela de Administración Pública de Extremadura. En formato on-line puedes descargar:

- La guía/ Otra posibilidad es que navegues por ella
- Power point y esquemas de cada una de las clases
- Material complementario
- Legislación en Igualdad
- Principales enlaces



1. Los Derechos de las mujeres y la Igualdad





1. FICHA DIDÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE LA CLASE

INTRODUCCIÓN A LA CLASE

La igualdad es uno de los derechos fundamentales de todos los seres humanos y por lo tanto un derecho que compartimos mujeres y hombres. Este es un principio en el que se asienta la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que rige el marco legislativo y ejecutivo de las democracias, siendo la Administración Pública uno de los principales actores de su implementación y gestión.

En el momento actual, con un marco legal que protege el derecho a la igualdad, podemos creer, equivocadamente, que no existen situaciones de discriminación hacia las mujeres, e incluso, que la igualdad es un derecho intemporal que solo ha sido vulnerado en determina-

das culturas y países. Como veremos en esta primera clase y en las siguientes, la igualdad entre hombres y mujeres es una conquista histórica muy reciente. Solo se consigue después de siglos de reivindicaciones y tras reconocer la plena ciudadanía a las mujeres.

Para comprender el significado de la igualdad entre mujeres y hombres, como se fue definiendo a lo largo de la historia, así como la diferencia entre igualdad legal e igualdad real, vamos a exponer datos importantes y a resolver preguntas que frecuentemente se formulan en torno a la identidad, y los derechos de las mujeres y a los hombres.

OBJETIVOS

- Conocer el proceso histórico por el cual las mujeres acceden al derecho de ciudadanía e igualdad.
- Analizar la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres, en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Comprender el significado y las dimensiones de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Reflexionar sobre las repercusiones que la igualdad tiene en la vida de las personas y en el conjunto de la sociedad.
- Aprender a diferenciar entre igualdad real e igualdad legal.

CONTENIDOS

- Visión histórica de los derechos de las mujeres.
- Los derechos de las mujeres en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- El reconocimiento de los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos.
- El concepto de igualdad.
- Igualdad real e igualdad legal.

Contenidos para completar la clase: Momentos históricos de la reivindicación de los derechos de las mujeres

PALABRAS CLAVE

- Derechos Humanos
- Derechos de las mujeres
- Ciudadanía
- Sufragismo
- Igualdad
- Igualdad real
- Igualdad legal
- Diferencia
- Feminismo

PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN

Tiempo total:

Opción A.- Clase de una hora
Opción B.- Clase de una hora y media con ampliación de contenidos y explicación de conceptos.

1.- **Presentación** (5 minutos).- de los objetivos y los contenidos que vamos a trabajar.

2.- **Tormenta de ideas.** 5 minutos.

Comenzamos identificando qué significa la igualdad para cada participante, solicitando que expresen con una sola palabra qué significa la igualdad en sus vidas. Apuntamos todas las respuestas en la pizarra. Al terminar la clase las retomaremos leyéndolas en voz alta.

3.- **Exposición de los contenidos.** 20 minutos

4.- **Tiempo de preguntas.** 10 minutos

5.- **Ejercicio grupal.** 15 minutos.

6.- **Cuestionario individual.** 5 minutos.

7.- **Ampliación de la actividad** con contenidos y definición de conceptos. 30 minutos.



2. CONTENIDOS DE LA CLASE

2.1.- Comenzamos recordando el momento en que se aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Lo primero que tendremos que saber es que la discriminación hacia las mujeres es universal, es decir, tiene lugar, con mayor o menor intensidad en todas las culturas y en todos los tiempos. La intención universal, fue la que **presidió la firma del documento de mayor consenso de la historia de la humanidad: La Declaración Universal de Derechos Humanos**. Este fue para la igualdad entre mujeres y hombres un momento decisivo, ya que tendría repercusiones en todas las conferencias y resoluciones que posteriormente se adoptarían a nivel internacional.

Recordemos que después de la Segunda Guerra Mundial, en los inicios de la Guerra Fría,

cuando todavía dolían las heridas del nazismo y ante las situaciones de injusticia que se vivían en los cinco continentes, varios países sintieron la necesidad de unirse en una organización supranacional que garantizara el respeto y la dignidad de las personas, y que evitara la repetición de hechos tan lamentables como la vulneración de la dignidad de la persona y el respeto a sus peculiaridades étnicas, religiosas o sexuales. La ONU pretendía con esta Declaración Universal, sentar las bases de un compromiso ético, por el que todos los Estados se obligan a cumplir y hacer cumplir una serie de normas.

El concepto de Derechos Humanos hace referencia al sentido de la dignidad humana antes que a cualquier formulación jurídica o política. Se sostienen sobre dos pilares esenciales de la humanidad: **la libertad y la plena igualdad entre todos los seres humanos**. Condiciones inherentes a todo ser humano sin ningún tipo de limitaciones, sean éstas: culturales, económicas, étnicas, **sexuales**, etc.

La Declaración promueve un conjunto de valores, principios y normas de convivencia que deben conformar esa dignidad humana y la vida en sociedad. Es decir, son los mínimos en que se debe asentar la dignidad y la convivencia. El mínimo inexcusable de justicia y humanidad.

Es importante saber que en un principio, la

declaración iba a ser titulada “derechos del hombre” pero Eleanor Roosevelt, Presidenta de la Comisión, consideró que el término excluía a las mujeres y consiguió que en su lugar figurara Derechos Humanos.

El trabajo por el reconocimiento de los derechos de las mujeres continuó durante treinta años, después de aprobarse la Declaración y el **18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**.

La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en las que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre.

La ONU siguió promoviendo Conferencias Internacionales en las que se fueron visibilizando las situaciones de discriminación hacia las mujeres, así como los derechos que específicamente debían ser protegidos, por el hecho de ser mujeres. Fue en 1993, en la **Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena, cuando la comunidad internacional declaró que “los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e**

indivisible de los derechos humanos universales”. También se irían acuñando los términos de **“indivisibilidad”** de los derechos, y **“universalización absoluta”** de los mismos, no sólo desde una perspectiva jurídica sino también desde un concepto moral y político, como objetivo a alcanzar a largo plazo.

Dos años después se celebró la **IV Conferencia Mundial** sobre las Mujeres organizada por las Naciones Unidas **en Beijing** (China) en septiembre de 1995, las delegaciones de 189 Estados allí reunidos, adoptaron por consenso dos importantes documentos: la **Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción**, ambos documentos publicados conjuntamente.

La Declaración Universal de Derechos Humanos significó un avance fundamental en la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres, pero el origen de las reivindicaciones se inició siglos atrás con la primera Declaración de los Derechos del Ciudadano, en plena Revolución Francesa.

2.2.- Retrocedemos en la historia y recordamos que las reivindicaciones de igualdad se remontan a la Revolución Francesa

Las reivindicaciones de las mujeres a obtener los derechos de ciudadanía se remontan a la

Revolución Francesa, cuando se define el concepto de Libertad, Igualdad y Fraternidad. Sin embargo las grandes declaraciones no reconocerían a las mujeres. Esta falta de respuesta desde la revolución hizo que **Olimpia de Gouges**, reconocida junto a Condorcet como una de las voces más valerosas de la revolución, escribiera la **Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana** en la que reivindicaba la igualdad de derechos de las mujeres en respuesta a la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano (1789).

Aunque el **feminismo** ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, es en el contexto revolucionario e ilustrado del SXVIII, cuando se desarrolla una teoría crítica, capaz de cuestionar el discurso dominante sobre la condición femenina. Una teoría que reúne a las mujeres en torno a un movimiento en el que canalizan sus reivindicaciones de forma organizada y activa. Por primera vez, las mujeres se manifiestan colectivamente en el espacio público para exponer sus ideas.

Posteriormente las sufragistas, en el S XIX reivindicaron el derecho al voto y a la educación. La lucha por el derecho al sufragio sería larga y difícil. La mujer salía del ámbito doméstico para integrarse en la vida pública, hasta finales del siglo XIX reservada a los varones. Los países del norte, de nuevo, iban a ser pioneros

en establecer la igualdad política por sufragio universal en 1910.

En **España**, las reivindicaciones feministas comienzan por demandas sociales y la exigencia de derechos civiles. No es hasta la Segunda República cuando se introduce el debate sobre el voto femenino. La Constitución de 1931 se aprobó el 9 de diciembre, introduciendo elementos modernizadores y democratizadores, perfilando el Estado social y democrático de derecho.

Esta Constitución fue la primera y suprema norma legal, que consagró el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer frente a la Ley. El artículo 25 decía: "No podrán ser fundamento de privilegios jurídicos: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas...". Por su parte, el artículo 40 hablaba de la admisión de todos los ciudadanos y todas las ciudadanas, sin distinción de sexo, tanto para ocupar cargos públicos como cualquier forma de trabajo.

Las primeras elecciones en las que participaron todas las mujeres españolas fueron las celebradas en 1933. Es en la Constitución de 1978 cuando definitivamente la igualdad entre mujeres y hombres se constituye como derecho fundamental.

2.3.- Definimos el concepto de Igualdad entre hombres y mujeres

Como hemos visto, el **feminismo** nace como movimiento de reivindicación de los derechos de las mujeres y denuncia las profundas desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Desde entonces, los movimientos de mujeres, participan activamente tanto a nivel internacional como nacional para eliminar todas las formas de discriminación, no sólo entre mujeres y hombres, sino también las formas de discriminación clasista o étnica, y la antidemocracia. Y han contribuido al reconocimiento de la igualdad como un derecho internacional y un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible en toda sociedad que se precie de democrática.

El feminismo ha contribuido al desarrollo de la democracia definiendo la igualdad entre mujeres y hombres, como principio fundamental de los derechos humanos de las mujeres.

La desigualdad entre mujeres y hombres, como estudiaremos en las próximas clases, tiene su origen en la división sexual del trabajo. En la sociedad moderna, la división sexual del trabajo produjo una clara dicotomía entre el ámbito público (Estado, mercado y sociedad civil) y el privado (familia) y los roles que se desempeñaban en ellos. Este modelo de división se convir-

tió en un mecanismo de identidad de hombre y mujeres con derechos diferenciados.

Contrariamente a la desigualdad entre hombres y mujeres, consideramos que existe igualdad cuando se produce la misma estimación de la experiencia, conocimientos y valores de mujeres y hombres, y se aportan iguales oportunidades para participar en el desarrollo político, económico, social y cultural y poder beneficiarse de los resultados, en igualdad de condiciones.

Cuando hablamos de igualdad nos referimos a algo tan...

- Justo como ser tratados de la misma forma ante la ley.
- Importante como poder participar con las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad.
- Imprescindible como no temer por nuestra vida ni por nuestra seguridad o la de las personas que queremos.



- Fundamental como no sufrir la discriminación o el acoso por cuestión de sexo.
- Valioso como sentir la autonomía y la libertad.
- Complejo como es construir relaciones basadas en el respeto.
- Sensato como compartir derechos y obligaciones en la vida personal, familiar, social y profesional.
- Inteligente como es reconocer que mujeres y hombres portamos valores positivos, conocimientos y experiencias que hemos heredado de siglos de historia y que son imprescindibles para el desarrollo de la humanidad.
- Interesante como descubrir que podemos reinventarnos y ser todo lo que soñemos sin sentir ningún obstáculo por el hecho de ser hombre o mujer.
- Especial como que todo ser humano pueda desarrollar todo su potencial afectivo, intelectual, artístico o físico.
- Cuando hablamos de igualdad estamos hablando de todo esto. De vivir plenamente reconociendo toda nuestra experiencia, capacidades y valores como mujeres y hombres.

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios constitucionales democráticos. *Recordemos que:*

- La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, además

de ser un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible para la convivencia democrática.

- Las democracias se asientan sobre el valor de igualdad de todos los seres humanos por lo que la ley prohíbe cualquier forma de discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social. Además, la igualdad beneficia al conjunto de la sociedad ya que la democracia no está completa si sólo participa el 50 por ciento de la población.

- La Constitución Española establece como uno de los pilares fundamentales del estado de Derecho el principio de igualdad. En consecuencia, desde un punto de vista jurídico se reconoce la igualdad de todas las personas ante la ley, pero hace falta además que se produzcan cambios sociales y estructurales que hagan de ese principio constitucional, una igualdad real y efectiva.



3. PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

¿Hay alguna diferencia entre igualdad legal e igualdad real?

Como hemos visto, las democracias se asientan sobre el principio de igualdad que, como en la Constitución Española quedan reflejadas en la normativa. Pero aunque las leyes son imprescindibles, existen obstáculos que impiden que exista una igualdad real, por lo que es necesaria la aplicación de una serie de políticas y medidas, para compensar las situaciones de desigualdad que se dan en las posiciones de los hombres y las mujeres.

¿Hombres y mujeres tenemos que ser idénticos para acceder a la igualdad?

En algunas ocasiones se interpreta erróneamente bajo la creencia de que cuando hablamos de igualdad nos referimos a situaciones en las que no hay diferencias, y nada más lejos de la realidad¹. Como veremos en las siguientes clases, la diferencia biológica entre hombres y mujeres, ha sido utilizada, históricamente, como un punto de apoyo para la desigualdad.

Sin embargo, promover la igualdad entre mujeres y hombres no significa hacer de ellos algo idéntico, sino más bien equivalente, es decir, significa otorgarles igual valoración. El problema no está en la diferencia que es, en sí, algo natural, sino en la discriminación injusta. La igualdad nos abre un mundo de oportunidades y vivencias que tradicionalmente pertenecían sólo a uno u otro sexo. Igualdad es construir relaciones equitativas entre los dos sexos, con el mismo valor, y distintas experiencias y miradas.

En definitiva, la igualdad de género implica, por lo tanto, acabar con las discriminaciones basadas en el sexo, otorgando el mismo valor, los mismos derechos y las mismas oportunidades a mujeres y hombres². Por lo que podemos deducir que:

- No es lo mismo desigualdad que diferencia.

1. Barranco, Concha. Modulo de Igualdad en la administración pública. Curso on-line de formación. Diputación de Cáceres 2007.
2. López, Irene (coord.) "Género y políticas de cohesión social. Ed Fiiapp. Madrid 2007

- La igualdad admite diferencias, pero no desigualdades.
- La desigualdad supone discriminación y privilegio; y la diferencia implica diversidad entre cosas de la misma especie, lo cual no implica discriminaciones o privilegios de ningún tipo.
- La igualdad no significa la eliminación de las diferencias sino la ausencia de discriminación por la existencia de esas diferencias

¿Es lo mismo feminismo que machismo?

El feminismo ha sido una de las corrientes de pensamiento y acción más importantes de los siglos XIX y XX, que ha abierto puertas a la



democracia, a la libertad y a la autonomía de mujeres y hombres. Tal y como explica Amelia Valcárcel el feminismo intenta que ninguna persona deba ser excluida de cualquier bien y de ningún derecho a causa de su sexo.

Es muy importante entender que el feminismo no es una filosofía sexista, no está en contra de ningún género. El feminismo **no es lo contrario de machismo**, aunque, tal y como afirma Amelia Valcárcel, **está en contra de cualquier forma de machismo**.

Considera que las relaciones deben basarse en el respeto. Reivindica que ningún sexo tenga poder sobre el otro. El feminismo defiende el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres en un marco de iguales derechos. La diferencia no implica desigualdad. Por ejemplo, cuando las mujeres acceden al mundo laboral o al conocimiento, lo hacen desde una mirada y manera de actuar propia. La suma de múltiples posiciones aporta una mayor diversidad de opciones libres y vitales.

El feminismo beneficia al conjunto de la sociedad y representa el derecho de hombres y mujeres a participar en igualdad de condiciones en todas las esferas de la vida, pública y privada, cuestionando y desarrollando plenamente sus capacidades, actuando con libertad y autonomía, construyendo vidas más plenas y enriquecedoras. Mientras que el machismo

es el conjunto de actitudes, prácticas sociales y creencias, destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres.

¿Por qué es tan importante considerar los derechos de las mujeres como derechos humanos?

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el marco de referencia para las leyes de todos los países. Sin embargo, no todos los gobiernos han estado dispuestos a asumir tal hecho. Si los derechos específicos de las mujeres son reconocidos como derechos humanos, se pueden exigir cambios legislativos que nos defiendan de cualquier tipo de discriminación o atentado contra la dignidad de las mujeres.

Por otra parte los derechos humanos son el resultado de largos años de lucha por el reconocimiento de la dignidad básica de las personas. Constituyen el fundamento de cualquier lucha por la igualdad de oportunidades entre todos los seres humanos y cobran especial significado cuando hablamos de la igualdad entre hombres y mujeres. El reconocimiento de los derechos humanos se ha ido ampliando a lo largo de su corta historia extendiéndose a otros ámbitos de la vida de las personas.

Con respecto a las mujeres, sólo muy recientemente sus derechos específicos empiezan a ser considerados derechos humanos. Es indispensable seguir en esta línea apoyando leyes positivas, estableciendo normas que cambien los usos y costumbres, y desmontar hábitos culturales tan difíciles de cambiar.

Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos que no pueden ser cuestionados por prácticas, tradiciones, o costumbres culturales o religiosas que atenten contra la dignidad de la mitad de la humanidad.



4. ACLARANDO CONCEPTOS

Igualdad. Principio rector de la vida democrática, que supera las diferencias discriminatorias y eleva a todos los seres humanos a la categoría de personas y ciudadanas sin distinción de sexo³.

Igualdad – desigualdad – diferencia. “La igualdad se entiende como una relación de equivalencia, en el sentido de que los sujetos tienen el mismo valor, y precisamente por ello son “iguales”. Ahora es preciso resaltar que equivalencia no quiere decir identidad, sino más bien homologación.

Tampoco es lo mismo desigualdad que diferencia. La igualdad admite diferencias, pero no como es obvio desigualdades. Mientras que la desigualdad supone discriminación y privi-

legio, la diferencia implica de semejanza recíproca o diversidad entre cosas de una misma especie, lo cual permite distinguirlas unas de otras, sin que ello implique necesariamente discriminaciones ni privilegios de ningún tipo, ni ontológicas, ni políticas. Es decir, la diferencia puede ser, y de hecho, ha sido utilizada como punto de apoyo para la desigualdad pero esto es algo que carece de fundamento.

Igualdad formal. Afirmación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la normativa.

Igualdad real. Es la realización del principio de igualdad en la vida de las mujeres y de los hombres.

Igualdad de Oportunidades. Hace referencia a las políticas y medidas que se adoptan para que la igualdad formal llegue a ser igualdad real, al compensar las situaciones de desigualdad que se dan en las posiciones de los hombres y de las mujeres. La práctica ha demostrado que no es suficiente con tratar de la misma forma a los hombres y las mujeres para llegar a la igualdad real, ya que socialmente ocupan posiciones diferentes, tienen experiencias, necesidades e intereses diferentes. Por esta razón, es necesario aplicar políticas y acciones positivas que consigan que desde distintas posiciones de partida, se lleguen a resultados equivalentes.

³ Simón Rodríguez. Elena. “Hijas de la Igualdad, herederas de la injusticia”. Ed Narcea. Madrid. 2008. pg 212

Ciudadanía. Condición de pertenencia a una comunidad política democrática. El concepto de ciudadanía se construye entre los siglos XVII y XX. Actualmente supone el disfrute de derechos civiles, políticos y sociales.

Equivalencia. La igualdad se entiende como una relación de equivalencia, en el sentido de que los sujetos tienen el mismo valor, y precisamente por ello son “iguales”. Pero aunque tengan el mismo valor no quiere decir que tengan la misma identidad ni que sean uniformes.

Equidad de género. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y de mujeres, la cual implica la redistribución de recursos y oportunidades entre ambos.

Desigualdad entre hombres y mujeres. Se produce cuando hay una distribución distinta de los recursos materiales, políticos, sociales y culturales. En el caso de los hombres y las mujeres, los hombres siempre han tenido mayor acceso a los recursos, los bienes y a la participación.

Feminismo. Propone un ideario, una utopía, un deseo de transformar las sociedades en sociedades vivibles para mujeres y hombres. Un ideario de libertad, de integridad para las mujeres, de posibilidad de desarrollo. El ideario de tener una vida digna, acceso al bienestar, el goce pleno de derechos de las mujeres como seres humanos. El feminismo también tra-

baja para eliminar todas las formas de discriminación, no sólo entre mujeres y hombres, sino también las formas de discriminación clasista o étnica, y la antidemocracia.

“El feminismo no es una filosofía sexista no está en contra de ningún género. Es una filosofía propositiva, transformadora de las relaciones de género. Es una filosofía a favor de la integridad de todas las personas-mujeres y hombres y de su libertad; radical, no conformista, ya que se propone transformar la sociedad en su conjunto para satisfacer las necesidades individuales y colectivas de todas las personas.

El feminismo es universal. Identifica las diferencias, pero se propone las mismas metas. Se propone el desarrollo humano de las mujeres y de los hombres: pleno e íntegro en el bienestar y en el bien vivir”. (Marcela Lagarde)





5. ACTIVIDAD PARA TRABAJAR EN GRUPO

Fotografías de familia. Las relaciones entre hombres y mujeres a través del tiempo

Para reflexionar.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución. Si retrocedemos a los años 70 del pasado siglo, recordaremos cómo las mujeres estaban legalmente supeditadas al hombre. La mujer casada necesitaba licencia marital para todos los actos jurídicos con la única excepción de otorgar testamento. Necesitaban el permiso del marido para poder trabajar. Muchas profesiones estaban vetadas para las mujeres. Las mujeres cobraban menos que los hombres porque se consideraba que su sueldo constituía una ayuda para el hogar que era sostenido por el padre de familia.

Con la llegada de la democracia a España se aprobó la Constitución, terminando con leyes que otorgaban un poder especial a los hombres sobre las mujeres. El artículo 14 dice que hombres y mujeres son iguales ante la Ley. Treinta años después los datos demuestran que, a pesar de que se ha avanzado mucho, sigue habiendo situaciones de discriminación hacia las mujeres.

Por esta razón se ha aprobado una Ley que aborda la igualdad en todas las políticas y los Ministerios. Tiene como objetivo luchar contra todo tipo de discriminación contra las mujeres. Esta Ley se aprobó el 7 de marzo de 2007 y es una de las más avanzadas de Europa. Para comprender el momento que vivimos actualmente es necesario mirar al pasado y analizar los cambios que en tres generaciones hemos vivido.

Objetivos.

- Tomar conciencia de los cambios sucedidos en los últimos treinta años.
- Relacionar el avance de la igualdad con el trabajo realizado por los movimientos de mujeres.
- Identificar aquellos aspectos en la relación entre hombres y mujeres que aún quedan por corregir.

Duración de la actividad.

Quince minutos/ una hora.

Materiales.

Cartulinas
Rotuladores
Chinchetas
Fotocopias

Metodología.

- Organizamos grupos mixtos de cinco o seis personas.
- Comentamos con el grupo:

“En tres generaciones los papeles de los hombres y las mujeres han cambiado mucho. Tu bisabuela seguramente no pudo estudiar ni trabajar. La ley otorgaba la autoridad al varón que decidía sobre la vida de la familia. No existían los anticonceptivos y ser madre soltera era una deshonra. Tu madre y tu padre crecieron o han llegado a este país en la democracia y tuvieron que evolucionar hacia otros modelos de relacionarse... ¿y tú?”

- Les solicitamos que cada grupo converse sobre los cambios que se han producido en las tres últimas generaciones: Abuelos y abuelas. Padres y madres. Generación actual.

- A continuación indicamos a cada grupo que deben dibujar tres tiras de cómic, en las que expresen los cambios que en **el entorno de la familia** se han producido para los hombres y las mujeres, en relación con:

- Educación
- Trabajo
- Sexualidad
- Familia
- Relación de pareja
- Política
- Autoridad
- Independencia
- Relación con los hijos e hijas
- El dinero de casa

Preguntas para ayudar a la reflexión.

¿Cómo ha ido cambiando el papel de la mujer y del hombre en las distintas generaciones? ¿Ha influido en las relaciones de pareja? ¿A quién le ha costado más los cambios? ¿Qué supone para el hombre que la mujer tenga los mismos derechos y obligaciones? ¿Qué gana la mujer con la igualdad? ¿Y el hombre?



6. CONTENIDOS PARA COMPLETAR LA CLASE

FECHAS CLAVE DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En la introducción de esta clase expusimos algunos de los momentos históricos más importantes para la igualdad. A continuación señalaremos algunas fechas que nos muestran cuán largo ha sido el proceso hasta que los derechos de las mujeres han sido reconocidos y con ellos, la igualdad entre mujeres y hombres.

Siglo XVI La obra escrita por María Lejars, titulada "La igualdad de los hombres y las mujeres".

1731 La obra de la inglesa Mary Astell "La proposición formal dedicada a las damas para

el mejoramiento de sus verdaderos y más grandes intereses".

1789 El primer hito histórico más importante del feminismo se produjo en 1789 durante la Revolución Francesa, cuando las mujeres de París exigieron por primera vez el derecho al voto para la mujer.

1791 La "Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana", redactada y presentada a la Asamblea Nacional Francesa por la activista francesa Olympia de Gouges afirma por primera vez la dignidad de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos y libertades fundamentales. La Revolución Francesa, a pesar de su lema "Libertad, Igualdad, Fraternidad" la consideraría subversiva. A ella la enviaron a la guillotina y muchas de sus compañeras fueron recluidas en hospicios para enfermos mentales.

1792 La inglesa Mary Wollstonecraft publicó "Reivindicación de los derechos de la Mujer", que se considera uno de los manifiestos feministas más radicales de la historia por proponer que las mujeres recibieran el mismo trato que el varón en materia de educación, derechos políticos y laborales y, que se la juzgara con los mismos parámetros morales con los que se consideraba al varón.

1832 Mary Smith de Stannore, una dama de alto rango, presentó a la Cámara de los Comu-

nes de Inglaterra, una petición reclamando los derechos políticos de las mujeres.

1842 Declaración de Séneca Falls (Nueva York), donde se proclama la igualdad y la libertad de las mujeres, su derecho al voto y a la participación ciudadana. Es por otro lado el primer documento colectivo del feminismo norteamericano.

1866 Este año es importante para las mujeres: el Primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores aprueba una resolución relativa al trabajo profesional de la mujer.

1908 El 8 de Marzo de 1908, ciento treinta mujeres trabajadoras de una fábrica textil de Nueva York deciden ir a la huelga en reivindicación de mejores condiciones de trabajo. El encierro de éstas dentro de la fábrica terminaría en tragedia después de que un incendio provocado arrasara la fábrica con estas mujeres dentro. Dicen que la tela que tejían en este momento era de color violeta. Ese color se convertiría después en el símbolo de los movimientos feministas.

1918 Se crea en España la Asociación Nacional de Mujeres Españolas. Sus dirigentes son María Espinosa, Benita Asas Manterola, Clara Campoamor o Victoria Kent. Planteaban ya claramente la demanda del sufragio femenino.

1931 La Constitución Española de la II República otorga el derecho de sufragio a las mujeres mayores de edad.

1948 La Declaración de los Derechos Humanos del 10 de Diciembre reconoce los derechos de cada persona sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, reconoce el derecho a la intimidad, a la educación, al bienestar y al disfrute del tiempo libre.

1952 La Organización de Naciones Unidas (ONU), instituye el 8 de marzo como "Día Internacional de la Mujer". Se aprueba la Convención de los Derechos Políticos de la Mujer, en la que se estipula que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones, en igualdad de condiciones con los hombres, sin ningún tipo de discriminación y a ocupar cargos públicos.

1975 La ONU organiza en México, la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer. Se declara ese año el Año Internacional de la Mujer. De esta primera Conferencia Mundial nacería un "Plan de Acción", cuyo resultado fue la proclamación por la Asamblea General de la ONU del "Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer" (1975-1985).

1979 La Asamblea General de la ONU aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer", a la que se han adherido ya más de 130 países.

1980 Tiene lugar en Copenhague la II Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyo objetivo primordial es evaluar el desarrollo del "Decenio para la Mujer". Se aprueba un "Programa de Acción" para la segunda mitad del decenio, que pondrá énfasis en temas relativos al empleo, la salud y la educación.

1985 En Nairobi (Kenia), tiene lugar la III Conferencia Mundial sobre la Mujer. En esta Conferencia se aprueban por consenso, "Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000"; Este documento recoge las medidas que deben adoptarse en el plano nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos humanos.

1993 Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos de Viena. La violencia contra las mujeres y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de las mujeres se incorporan a la agenda de la ONU y sus actividades en materia de Derechos Humanos.

1995 En Beijing tiene lugar la "IV Conferencia Mundial sobre la Mujer", cuyo objetivo es analizar y discutir ampliamente la situación de las mujeres en el mundo y determinar las acciones prioritarias que hay que llevar a cabo para acabar con la desigualdad por género. En esta Conferencia se adopta, por consenso, una Plataforma de Acción, que recoge una serie de medidas que deben implementarse en un período de quince años y cuya meta es la igualdad, el desarrollo y la paz.

2000 Marcha Mundial de Mujeres. Organizaciones de mujeres de más de 150 países se coordinan para protestar contra la pobreza y la violencia contra las mujeres en el mundo.



7. RESUMEN DE LA CLASE. IDEAS FUNDAMENTALES

- La aprobación de la igualdad entre mujeres y hombres es relativamente reciente. La Carta Universal de los Derechos Humanos, uno de los documentos de mayor consenso de la historia, afirma en su artículo 2 que todos los seres humanos somos iguales sin distinción alguna de sexo, de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
- Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos que no pueden ser cuestionados por prácticas, tradiciones, o costumbres culturales o religiosas que atenten contra la dignidad de la mitad de la humanidad.

- Treinta años después de la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Se han realizado cinco Conferencias Mundiales de la Mujer, que han sido el marco de tratados internacionales, así como del marco jurídico de los países.

- La reivindicación por los derechos de ciudadanía e igualdad entre mujeres y hombres es una constante en la historia de la humanidad. Es en la Revolución Francesa, en el marco de la Ilustración cuando surgen los primeros colectivos de mujeres que expresan públicamente sus reivindicaciones, iniciándose los primeros movimientos feministas. Posteriormente el sufragismo reivindicará el derecho al voto y a la educación, que abriría a las mujeres el camino a la plena ciudadanía.

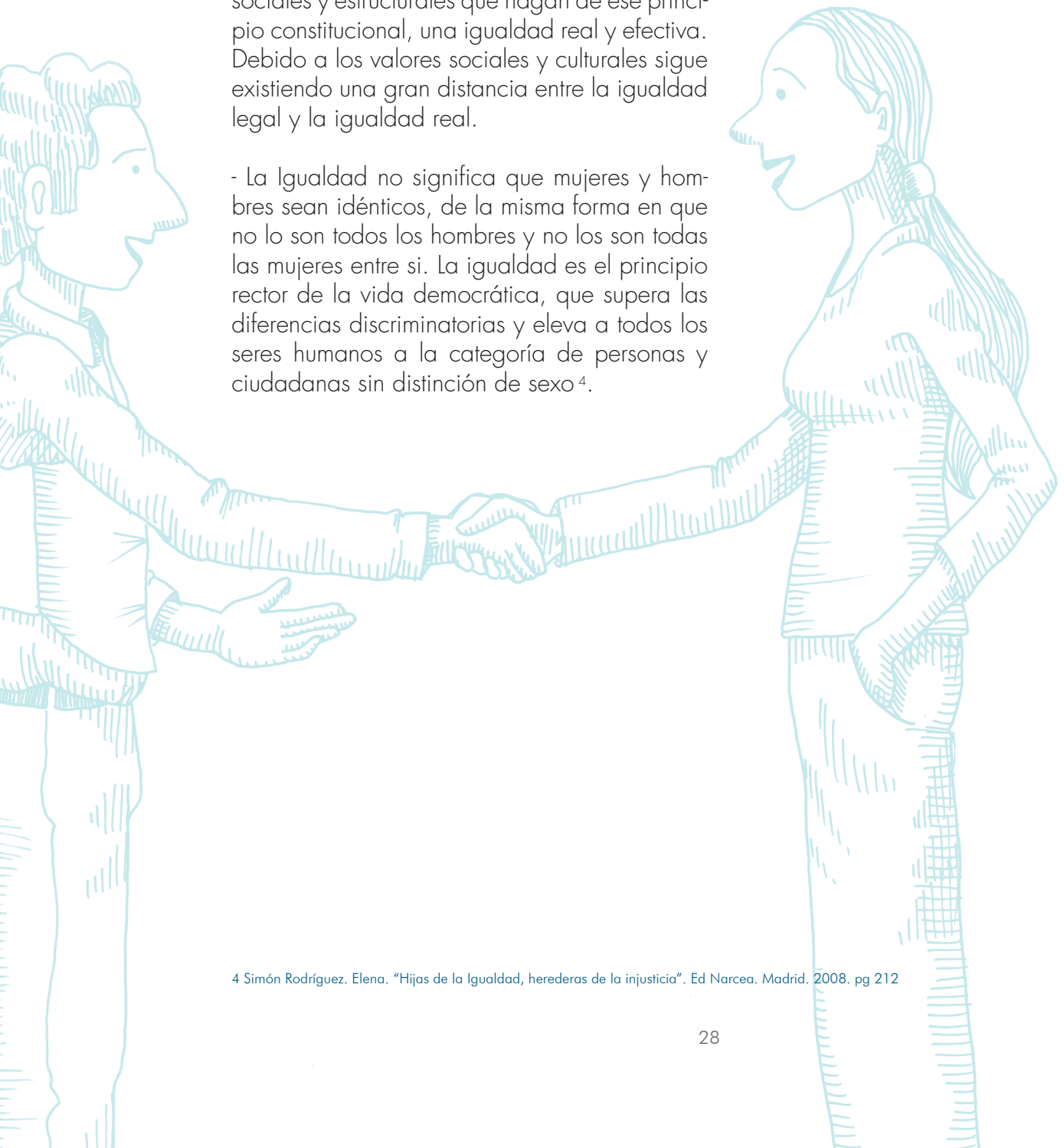
- El feminismo es un movimiento que ha contribuido al fortalecimiento de la democracia, al reconocer los derechos de las mujeres como ciudadanas.

- En España la Constitución de 1978 establece como uno de los pilares fundamentales del estado de Derecho el principio de igualdad.

- Aunque los Estados Democráticos reconocen la igualdad de todas las personas ante la ley, hace falta además que se produzcan cambios

sociales y estructurales que hagan de ese principio constitucional, una igualdad real y efectiva. Debido a los valores sociales y culturales sigue existiendo una gran distancia entre la igualdad legal y la igualdad real.

- La Igualdad no significa que mujeres y hombres sean idénticos, de la misma forma en que no lo son todos los hombres y no los son todas las mujeres entre si. La igualdad es el principio rector de la vida democrática, que supera las diferencias discriminatorias y eleva a todos los seres humanos a la categoría de personas y ciudadanas sin distinción de sexo⁴.



⁴ Simón Rodríguez, Elena. "Hijas de la Igualdad, herederas de la injusticia". Ed Narcea. Madrid. 2008. pg 212

8.- CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

1.- Los derechos de las mujeres son derechos humanos.

- Verdadero
 Falso

2.- La igualdad significa que mujeres y hombres seamos idénticos de forma que no se distingan entre si.

- Verdadero
 Falso

3.- El feminismo es lo contrario al machismo, intenta hacer lo mismo pero en contra de los hombres

- Verdadero
 Falso

4.- La igualdad es el principio rector de la vida democrática, que supera las diferencias discriminatorias y eleva a todos los seres humanos a la categoría de personas y ciudadanas sin distinción de sexo.

- Verdadero
 Falso

5.- La igualdad legal se traduce automáticamente en igualdad real.

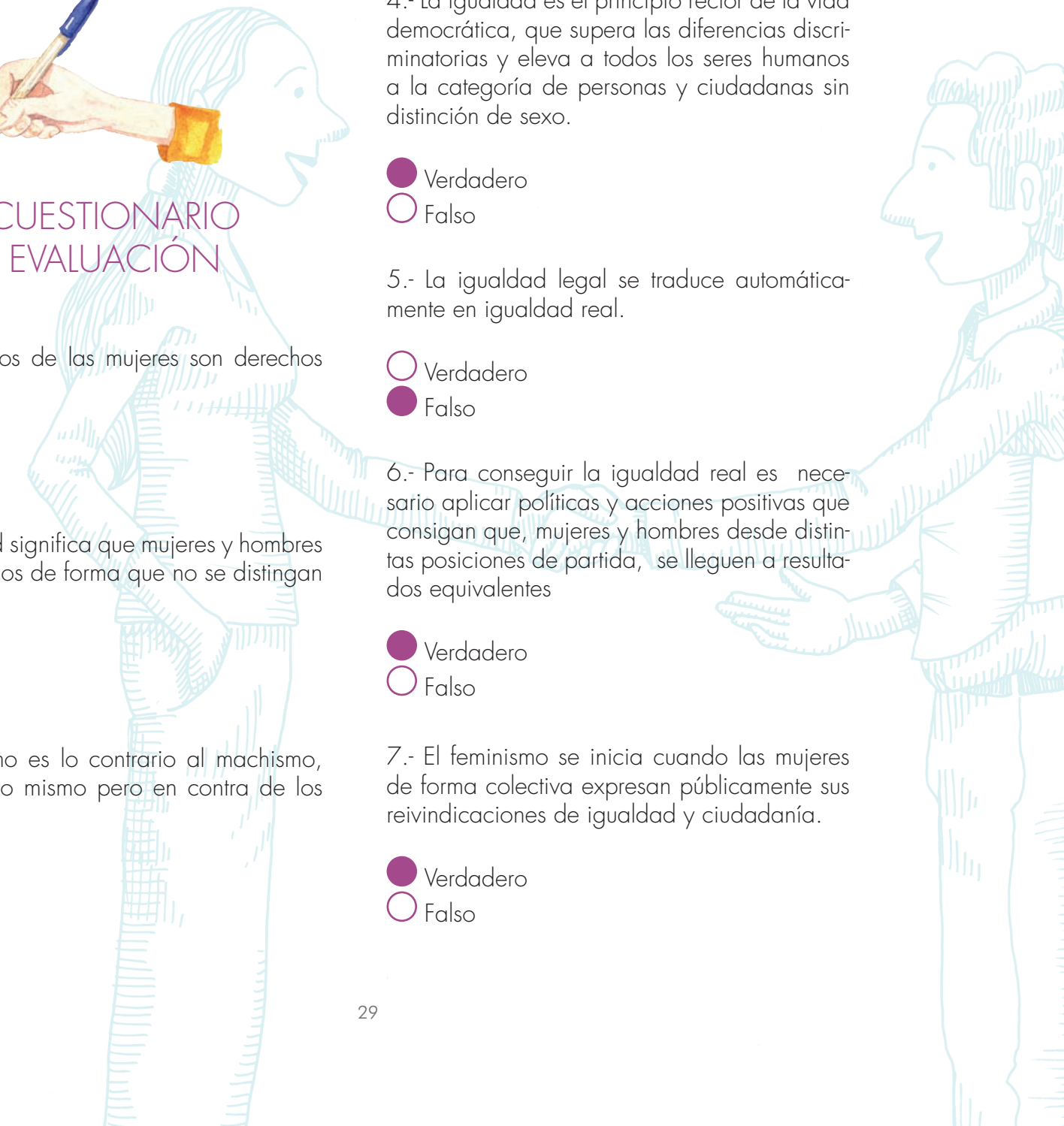
- Verdadero
 Falso

6.- Para conseguir la igualdad real es necesario aplicar políticas y acciones positivas que consigan que, mujeres y hombres desde distintas posiciones de partida, se lleguen a resultados equivalentes

- Verdadero
 Falso

7.- El feminismo se inicia cuando las mujeres de forma colectiva expresan públicamente sus reivindicaciones de igualdad y ciudadanía.

- Verdadero
 Falso





2. Qué es y cómo se construye la discriminación de las mujeres





1. FICHA DIDÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE LA CLASE

INTRODUCCIÓN A LA CLASE

En el reverso de la palabra igualdad se encuentra el término discriminación, que explica las razones por las que aún, en los inicios del siglo XXI, hombres y mujeres no disfrutan de las mismas oportunidades. En esta lección aclaremos cuales son los mecanismos que actúan en el proceso de socialización, consiguiendo que interioricemos como natural la idea de que hombres y mujeres realicen distintas funciones y ocupen diferentes espacios.

Para comprender qué es y el porqué la discriminación de género sigue existiendo a pesar de las leyes democráticas, haremos un breve recorrido por la historia, para explicar qué quieren

decir los términos sexo y género. Además nos detendremos a analizar qué son los estereotipos y los roles de género, reflexionando sobre sus repercusiones.

Para completar la lección profundizaremos en el término estereotipos de género.

OBJETIVOS

- Comprender qué es la discriminación de género, y por qué a lo largo de la historia se ha intentado considerar natural el hecho de que a las mujeres se les negaran sus derechos.
- Explicar qué es la socialización y qué mecanismos utiliza para que sigan existiendo situaciones de discriminación hacia las mujeres.
- Analizar qué diferencia existe entre los términos sexo y género, así como la aplicación que tiene el concepto de género en las políticas y los programas públicos.
- Intentar desvelar la presencia de estereotipos de género en nuestra cultura en hábitos, creencias, comportamientos, medios de comunicación, educación, etcétera.
- Aprender a filtrar y evitar actos o palabras que difundan mitos o estereotipos de género que fomenten las desigualdades.

CONTENIDOS

- La discriminación hacia las mujeres en la actualidad.
- El papel de la socialización en la construcción de la discriminación.
- La "naturalización" de la discriminación y su contestación desde la perspectiva de género.
- Cultura, aprendizaje y discriminación
- Claves para comprender qué son los roles de género

Contenidos para completar la clase: Los estereotipos de género.

PALABRAS CLAVE

- Socialización
- Género-sexo
- Estereotipos de género
- Roles de género
- Sexismo

PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN

Tiempo total

Opción A.- Clase de una hora
Opción B.- Clase de una hora y media con ampliación de contenidos y explicación de conceptos.

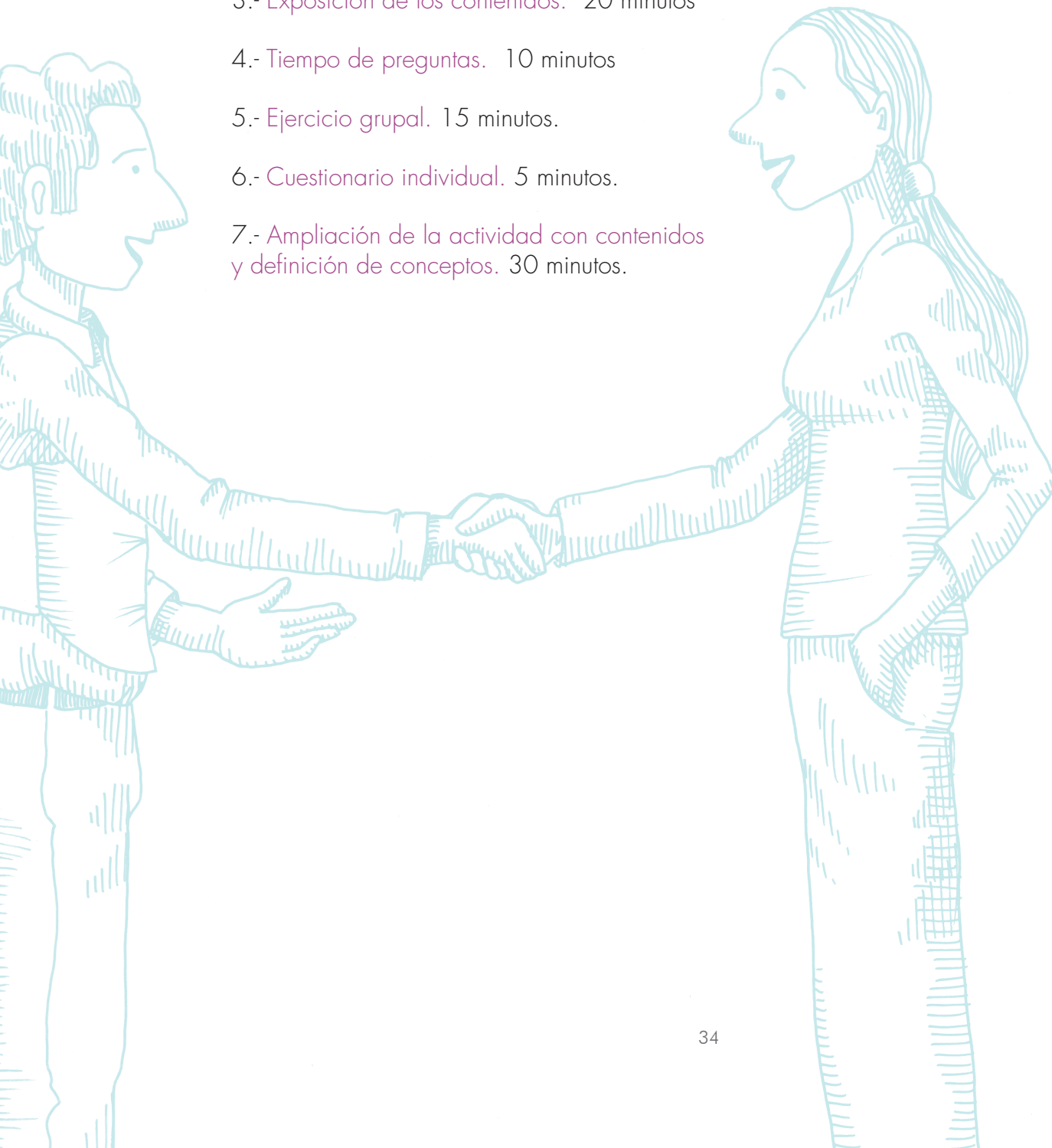
1.- **Presentación** (5 minutos).- de los objetivos y los contenidos que vamos a trabajar.

2.- **Termómetro.** 5 minutos.

Con este sencillo ejercicio obtendremos información para comprender el estado de opinión del grupo clase.

- Preguntamos al grupo de participación "si consideran que actualmente, y con las leyes que protegen por igual los derechos de los hombres y las mujeres ¿podemos considerar que existe discriminación?"
- Pedir que levanten la mano las personas que consideran que si existe discriminación. Contar las respuestas afirmativas y negativas.
- Apuntar en la pizarra las cantidades.
- Explicar que en la siguiente clase abordaremos ampliamente con cifras las huellas de la discriminación.

- 3.- Exposición de los contenidos. 20 minutos
- 4.- Tiempo de preguntas. 10 minutos
- 5.- Ejercicio grupal. 15 minutos.
- 6.- Cuestionario individual. 5 minutos.
- 7.- Ampliación de la actividad con contenidos y definición de conceptos. 30 minutos.



2. CONTENIDOS DE LA CLASE

2.1.- Comenzamos explicando por qué hablamos de discriminación en los tiempos actuales

Tradicionalmente las mujeres han ocupado el espacio privado (las tareas domésticas, el cuidado, la atención a los miembros de la familia y la comunidad) y los hombres el espacio público (actividades políticas, económicas y sociales). La división entre el espacio "público" y el espacio "privado" sitúa a las mujeres en conflicto con el pleno ejercicio de la ciudadanía y la participación social, así como para acceder en igualdad a los bienes y los recursos.

Actualmente, aunque la sociedad ha evolucio-

nado mucho en los últimos treinta años, nos seguimos encontrando con situaciones que recuerdan la vida de siglos pasados, aunque, con una diferencia significativa: las leyes han abierto la puerta de los derechos de las mujeres. Los avances legislativos consiguieron trazar un puente entre el espacio del hogar y el espacio público. Las mujeres se apresuraron a cruzar por este puente, manteniendo las referencias en ambos espacios, lo que denominamos doble jornada ¿pero ha ocurrido lo mismo con los hombres? ¿Han cruzado al ámbito doméstico y han asumido sus responsabilidades de puertas adentro?

Las preguntas no terminan aquí. Si intentamos traer las imágenes de la España de hace apenas cuarenta años posiblemente podamos dibujar con toda nitidez dos mundos muy diferentes. El espacio de la casa y de las labores domésticas para las mujeres y el espacio público para los hombres. Pensemos en las imágenes del NODO, las películas, los periódicos o los anuncios de TV de aquella época. Recordemos la vida de nuestros padres y madres o abuelos y abuelas ¿Cuáles eran sus dedicaciones profesionales y vitales? ¿Cuánto tiempo dedicaban unos y otros al trabajo profesional y al hogar? ¿Cuántas mujeres se encontraban en la dirección de empresas, en la universidad, la administración pública o en el gobierno? Recordemos que en aquel tiempo

al preguntar a una mujer cuál era su ocupación solía declarar: ama de casa o mis labores. Un trabajo imprescindible para el bienestar, pero por el que no obtenía un salario y que le hacía dependiente del hombre responsable como **cabeza de familia**.

A partir del acceso universal de las mujeres a la educación (1975), la aprobación de la Constitución (1978) y la llegada del **principio de igualdad** a las leyes, en el marco europeo e internacional, los cambios que se han producido en la sociedad han sido vertiginosos. Las mujeres se han situado en todos los ámbitos profesionales y en todas las esferas de participación social. Pero, esto ¿Ha supuesto transformaciones en la esfera privada y pública? ¿El mundo del trabajo ha adaptado su cultura a una nueva realidad donde mujeres y hombres comparten no sólo el mismo espacio, sino las mismas obligaciones y derechos? ¿Se ha preparado la sociedad para asumir que las obligaciones domésticas (ámbito reproductivo) no dependen solo de las mujeres, sino que debe haber una corresponsabilidad de las personas que integran la unidad familiar? Teniendo en cuenta que las mujeres se han incorporado al espacio laboral ¿Los horarios de trabajo han cambiado para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? ¿Se ha analizado por qué no hay una correlación entre el número de mujeres con preparación y expe-

riencia y los puestos de dirección y responsabilidad? ¿Se han tenido en cuenta las necesidades de las mujeres y los obstáculos que pueden encontrar cuando se incorporan a determinados ámbitos laborales?

Las estadísticas, como veremos más adelante, nos muestran que son las mujeres las que, mayoritariamente, siguen asumiendo el ámbito doméstico, compatibilizándolo con el trabajo profesional. El cuidado de las personas es una de las necesidades y derechos básicos en nuestras sociedades, base del bienestar y del desarrollo personal, que es asumido mayoritariamente por las mujeres.

Como consecuencia del rol social, las mujeres optan por profesiones que responden al papel que encaja mejor con la idea tradicional que la sociedad espera que haga una mujer. Estos trabajos coinciden con sectores que aunque son imprescindibles para el conjunto de la sociedad, son curiosamente menos valorados y por lo tanto, menos remunerados y de menor prestigio social. E incluso en estos ámbitos altamente feminizados, tienen más dificultades para situarse en los niveles más altos y mejor retribuidos, que suelen ser ocupados por varones. Mayoritariamente, las mujeres, siguen encontrando dificultades para participar y ser reconocidas plenamente en el espacio público: en la cultura, la ciencia, la política o la economía.

Para comprobarlo basta con contar la presencia de las mujeres en cualquier sección de un periódico, en los títulos de las direcciones de película, en los puestos de dirección de las Universidades, sindicatos o partidos políticos o en los Consejos de Dirección de las empresas. En conjunto existe una clara diferencia entre los salarios que reciben los hombres y las mujeres, así como en la calidad, condiciones y estabilidad del tiempo de contratación.

Este sencillo análisis nos ofrece una fotografía bastante exacta de la realidad.

Estas y otras muchas razones que iremos explicando en las sucesivas clases, nos hacen afirmar que **en los tiempos actuales, a pesar de las leyes, a pesar de que unos y otras, reciben la misma educación, a pesar de los avances conseguidos, debemos seguir hablando de discriminación hacia las mujeres y de la necesidad de un pacto de corresponsabilidad por la igualdad**.

2.2.- Analizamos cómo el proceso de socialización determina los valores y actitudes ante la igualdad

Es importante distinguir entre **igualdad legal e igualdad real**, dos conceptos importantes que revelan la diferencia entre el marco legislativo

y lo que sucede en el día a día a nuestro alrededor. La realidad ha demostrado que aunque las leyes son imprescindibles, los procesos de **socialización**, por los cuales aprendemos qué se espera y cómo deben comportarse las mujeres y hombres, y las relaciones que deben mantener entre sí, en cada cultura y en cada tiempo, son muy tenaces, ofreciendo mucha resistencia a las variaciones. **Aunque estos cambios sean tan deseables, necesarios y justos como la igualdad**.

La transformación de actitudes y valores sexistas en otros más igualitarios, se produce de forma muy lenta. Y son en demasiadas ocasiones más aparentes que reales. Bajo la superficie se suelen ocultar situaciones de discriminación que no siempre son fácilmente observables.



Los estudios sociológicos han puesto de manifiesto que vivimos en la creencia de la igualdad, pero que ésta no se corresponde con las prácticas individuales y sociales. Si preguntamos a cualquier persona de nuestro entorno si cree que mujeres y hombres deben tener los mismos derechos y obligaciones, la respuesta más habitual es afirmativa. Si profundizamos un poco más, seguramente descubriremos que persisten estereotipos sobre cuáles son las dedicaciones de las mujeres y de los hombres.

Elena Simón⁵, explica que esta resistencia y el espejismo de la igualdad, se debe:

Por una parte, a que cuando la situación de las mujeres se ha modificado, todo el conjunto de la población ha tenido que hacerlo sistemáticamente.

Antes, el reparto del mundo entre lo privado y lo público nos situaba, a cada uno y a cada una, en un lugar bien definido. A partir del momento en que las mujeres acceden a sus plenos derechos de ciudadanía, y reclaman su lugar en el espacio público, deja de existir “el ángel del hogar” siempre disponible y a cargo de todo lo que acontece en lo doméstico, para dar paso a la corresponsabilidad en la pareja, forzando el cambio de papel que tradicionalmente ocupaba el hombre. Pensemos en un tablero de damas. Las blancas se han movido

de la casilla. Las negras deben moverse para seguir el juego. El hecho de que las mujeres hayan cambiando su posición tiene consecuencias en la otra mitad de la humanidad. Como analizábamos anteriormente, no se trata solamente del hogar. Estamos hablando de cambios en todas las casillas del tablero de todos los espacios en los que las mujeres tenían vetada la entrada. Por lo tanto las fichas blancas y negras han tenido que cambiar sus posiciones en todas las casillas del juego.

Por otra parte, Elena Simón argumenta que los cambios se han producido, en pocos años, de forma simultánea y con distintos grados de profundidad a nivel universal, lo que añade sensación de incertidumbre.

Entre los espacios de socialización destacamos la educación. Desde 1975 niños y niñas comparten el mismo espacio en la escuela. Así que podemos pensar que si existe un sistema educativo común para chicos y chicas, lógicamente reciben la misma información y por lo tanto incorporan en sus vivencias y comportamientos la conciencia de igualdad.

Numerosos estudios han demostrado que a pesar de la educación mixta, los niños y las niñas reciben mensajes diferentes acerca de los papeles que deben representar según su sexo. Además, existen otros agentes de socialización

como son la familia, la religión, los medios de comunicación, el entorno, y hasta las nuevas tecnologías, con los videojuegos, los juegos de rol, las páginas de información o los espacios de relación, que definen qué se espera de las chicas y de los chicos. El poder de estos mensajes es tan importante que no solo modelan los comportamientos y actitudes, sino que además marcan las expectativas personales y profesionales de unos y de otras, limitándoles en su desarrollo personal y relacional. Expresiones como los chicos nunca lloran, las chicas no pueden desempeñar ciertos trabajos porque son menos femeninas, o el cuidado de los niños y niñas es una función de las madres y un sinfín de creencias infundadas, marca la capacidad de elección y el acceso a una vida plena tanto profesional, económica, cultural, afectiva y emocional, de mujeres y hombres. **O, dicho de otra forma, con la desigualdad, todas y todos salemos perdiendo.**

2.3.- Continuamos explicando cómo se construyó la idea de que lo normal y lo natural, era que las mujeres estuvieran recluidas en el espacio del hogar y bajo la tutela de una autoridad masculina

Desde el inicio de la historia, hubo mujeres que se sublevaron ante las discriminaciones sexistas

(Hipatia de Alejandría, egipcia de ascendencia griega, 370 – 415 DC; Hildegarda de Bingen, alemana, 1098 – 1179; Christine de Pisan, italo-francesa, 1364 – 1430...). Para acallar sus voces y justificar la razón por la que las mujeres no tenían los mismos derechos y por lo tanto, no podían gozar de libertad y participar en el mundo público, se fueron creando una serie de teorías que explicaban que la subordinación de las mujeres era de carácter natural, es decir, que las prohibiciones por las que las mujeres no podían acceder a la educación y a la cultura, a los oficios, al espacio político o incluso decidir sobre su vida y sus afectos, no era una imposición del grupo social, sino que se debía a los dictámenes de la biología. Determinando los derechos del hombre y de la mujer en función de los atributos de su cuerpo.

Ante el discurso de una naturaleza que dictamina que la mujer es más débil y que por su condición debe desempeñar determinadas tareas, todas las reivindicaciones de las mujeres por tener derechos de ciudadanía, chocaban con el destino biológico.

En base al discurso de la naturaleza, la sociedad designaba no solo los papeles que las mujeres debían desempeñar, sino también, cómo deben comportarse, sus actitudes, expectativas, deseos y afectos con respecto a la otra mitad de la humanidad: los varones.

⁵ Simón Rodríguez, Elena. “Hijas de la Igualdad, herederas de la injusticia”. Ed Narcea. Madrid. 2009

El discurso “naturalista” se traduce en la construcción de una jerarquía entre varones y mujeres. El masculino es el dominante y el femenino el subordinado. Durante siglos, teólogos, filósofos, científicos, médicos... fueron afianzando la teoría natural de la subordinación de las mujeres.

Recordemos por ejemplo a Aristóteles cuando en el siglo IV a.C., hacía la siguiente reflexión: **“Debemos considerar la condición femenina como si fuera una deformidad, si bien se trata de una deformidad natural”**.

En el siglo XVIII el Código Napoleónico dictamina que las mujeres quedaban bajo la tutela del varón y se les asignaba por ley el ámbito del hogar. La razón por la que las mujeres quedaban supeditadas a la voluntad de padres, maridos o hermanos, se sostenía sobre el discurso de que la naturaleza hacía más débiles a las mujeres y, por lo tanto, al varón le correspondía protegerla y tutelarla.

Rousseau, escribía **“No pudiendo ser juezes por sí mismas, [las mujeres] deben admitir la decisión de sus padres y esposos, igual que la de la Iglesia (...) La educación de las mujeres debe estar en relación con la de los hombres: agradarles, serles útiles, hacerse amar y honrar de ellos”**.

Ya en el siglo XIX, filósofos de primera línea

como fueron Hegel, Schopenhauer, Kierkegaard, Nietzsche, que tuvieron una notable influencia en la formación de los discursos científicos y técnicos, continuaron con un discurso misógino romántico en torno a la mujer, condenándola a la exclusión de la esfera pública y otorgándole el papel de «ángel del hogar». Schopenhauer afirmaba: “todas las mujeres son la mujer, en el fondo la hembra, y ninguna de ellas tiene derecho a un trato que no sea de sexo segundo”, llegando a afirmar que “la naturaleza quiere, como estrategia, que las mujeres busquen constantemente un varón que cargue legalmente con ellas”.

Históricamente se ha intentado justificar que las mujeres estaban en un plano inferior a los hombres, tanto en un nivel físico como intelectual y emocional, alegando que esto era producto de la naturaleza femenina.

2.4.- La definición de género como contestación al discurso naturalista

Para contestar a este discurso, el movimiento feminista, (cuyos orígenes se encuentran en la Revolución Francesa y que actualmente tiene presencia en todos los países del mundo), desarrolla la teoría **sexo-género**, que afirma que una cosa es el **sexo**, es decir, las diferencias biológicas con las que nacemos hombres y mu-

jes y otra, muy distinta, es el **género**. El género hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres y se traduce en distintas formas de socialización para ellos y para ellas. La definición de género cambió completamente el paradigma. Tal y como afirma Victoria Sau: “si somos seres culturales, la biología, ya no determina nuestro comportamiento”

El género determina nuestra identidad y con ella los papeles que debemos cumplir en función del sexo al que pertenecemos (**roles de género**) además modela nuestros sentimientos, las expectativas vitales, la forma en que expresamos los sentimientos, la organización de nuestra vida privada y laboral o cómo debemos actuar en el mundo de los afectos y el cuidado, hasta tal punto, que posiblemente de haber nacido con el cuerpo del otro sexo, tal vez nuestras vidas hubieran sido muy diferentes.

Esta es la razón por la que la definición de género es tan importante, ya que ha supuesto toda una revolución política, que ha trasladado el problema de la dominación de las mujeres al territorio de la voluntad y la responsabilidad humana. Es decir, que si los salarios son distintos para los hombres que para las mujeres, es un problema político y social, no natural o biológico y dependerá de la voluntad del conjunto de la sociedad cambiarlo. Como político y social es el problema de la violencia contra

las mujeres, la no presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad en todos los ámbitos públicos, el no reparto de las tareas domésticas y todas las discriminaciones que tradicionalmente se aceptaron como naturales.

Es fundamental comprender que la discriminación hacia la mujer es un producto cultural y que aprendiendo a definir y visibilizar las situaciones de discriminación, avanzamos hacia la igualdad.



3. PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

¿Qué son los roles de género?

Los roles de género son el conjunto de tareas y funciones que realizan las mujeres y hombres según lo que cada sociedad les asigne.

- Los roles transmitidos e interiorizados, generación tras generación, conducen y justifican la división del trabajo: trabajo productivo/trabajo reproductivo.
- La gran variedad de modelos que existen o han existido en las sociedades presentes y pasadas, indica que no se basan en ningún determinante biológico. Hay culturas que atribuyen una gran fortaleza a las mujeres, por lo que son las encargadas de la agricultura,

la ganadería o de transportar el agua desde grandes distancias. Por ejemplo, en América del Norte, se supone que los agricultores son hombres, pero en África la mayor parte de la producción de alimentos proviene del esfuerzo realizado por mujeres.

- Su origen se encuentra en las definiciones sociales y culturales que rigen la conducta de hombres y mujeres y se transmiten de generación en generación, a través de los procesos de socialización.
- Los roles condicionan las expectativas de futuro de las personas y dificultan el desarrollo de todas sus potencialidades, al tener que responder a unos determinados patrones por el hecho de ser mujer u hombre.
- Todas las culturas coinciden en considerar que las tareas asignadas socialmente a las mujeres son menos valoradas.

¿Qué papel juega la socialización en la formación de los roles de género?

La socialización de los roles femenino y masculino es el proceso a través del cual, las personas asimilan y hacen suyos los elementos culturales y sociales que favorecen y garantizan la adaptación e integración a la sociedad. Este proceso de socialización es distinto según el sexo

de las personas, asignando papeles diferentes para las mujeres y los hombres en función de lo tradicionalmente asignado para uno y para otra. Desde el nacimiento, todas las personas que rodean a la niña o al niño, actuarán potenciando unas capacidades y habilidades sobre otras, dependiendo del sexo de la criatura.

¿Qué es la discriminación de género?

Es la situación en la que una persona es tratada de forma menos favorable que otra, en situación análoga o comparable por razón de sexo o por una circunstancia relacionada con el sexo.

La discriminación de las mujeres hace referencia a:

- 1- La diferencia que existe entre hombres y mujeres en términos de distribución de bienes, servicios, prestigio y poder.
- 2- La desvalorización de la identidad de las mujeres e invisibilidad de sus aportaciones y presencia. Mundo público/mundo privado.
- 3- Una de las formas de discriminación de las mujeres es la invisibilización de sus experiencias, sus necesidades, sus expectativas y requerimientos en el lenguaje, en las políticas públicas, en el funcionamiento del mercado laboral, en la historia, en la investigación, en la ciencia,

en el uso de las nuevas tecnologías, etc.

¿En qué momento de la historia comienzan a construirse los roles de género y la discriminación hacia las mujeres?

Los estudios han puesto de manifiesto que la discriminación hacia las mujeres se inicia con las primeras civilizaciones, en las que las formas de organización social determinan las funciones y derechos de cada sexo. Este sistema de dominación de los varones sobre las mujeres ha llegado a ser tan universal (a lo largo del tiempo y en todas las partes del mundo) que mucha gente piensa que es "natural". Pero igualmente mucha gente pensaba hasta hace relativamente pocos años (en comparación con la historia de la humanidad) que la esclavitud o la división jerárquica de la sociedad en clases sociales estancas eran también cosas "naturales. Afortunadamente, sabemos que podemos influir en la cultura optando por sistemas de relación más justos y equitativos.

¿En qué culturas se producen los sistemas de discriminación de género?

Aunque los papeles de los hombres y de las mujeres pueden variar en cada época y cada cultura, la discriminación hacia las mujeres es universal e intemporal. En todas las culturas

las mujeres son discriminadas en mayor o menor grado. En todas las culturas se le otorga un valor mayor al papel desempeñado por el hombre que por la mujer, incluso en el ámbito privado, que por rol corresponde a la mujer, el hombre ha desempeñado el papel de "cabeza de familia" que ejerce la autoridad y es el representante legal de la mujer y su descendencia.

No debemos olvidar que aunque los papeles que desempeñan hombres y mujeres han ido evolucionando en las últimas generaciones, aún persisten. La socialización reproduce ciertas normas implícitas (valores, creencias, costumbres) que definen ciertas formas de discriminación como "naturales y que se traducen en graves situaciones que de forma directa o indirecta siguen discriminando a las mujeres.

¿Por qué es importante distinguir entre el espacio público y privado?

Recordemos que los roles de género atribuyen a las mujeres las funciones de cuidado de la familia, de los afectos y la atención a las personas. Este trabajo que constituye la base del bienestar de las personas no es retribuido económicamente, ni reconocido como activo económico de un país. Por eso, cuando una persona trabaja dentro del entorno familiar se denomina como "inactiva" en las estadísticas

del INEM. El espacio público, sin embargo, ha sido ocupado tradicionalmente por los hombres. Es considerado como productivo, ya que en él se desarrolla la actividad laboral, social y se toman las decisiones que conciernen a toda la población. En todas las culturas se atribuye un mayor valor al ámbito público que al privado.



4. ACLARANDO CONCEPTOS

Género. La palabra género es una traducción del vocablo inglés gender. Este término, difundido a partir de los años 80, pretende evidenciar el hecho de que los roles masculinos y femeninos no están determinados por el sexo (es decir, por las características biológicas), sino que van evolucionando en función de las diferentes situaciones culturales, sociales y económicas.

La organización de Naciones Unidas (ONU) en los trabajos preparatorios de la IV Conferencia en Pekín en septiembre de 1995, adoptó oficialmente la definición de género como una herramienta de análisis de la realidad de las mujeres. El género "es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer mientras que el sexo

hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales"

Sexo. Pertenece al dominio de la biología. Hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer (que normalmente no podemos cambiar). Los seres humanos nacen sexuados. El sexo determina las características físicas, mientras que la socialización condiciona los comportamientos, los valores, las diferentes expectativas según seamos mujeres u hombres.

Discriminación por razón de sexo. Excluye o limita el acceso de las mujeres a determinados ámbitos y espacios de actuación. Puede ser directa, indirecta o múltiple.

Roles de género. Es el conjunto de tareas y funciones que realizan mujeres y hombres según lo que cada sociedad les asigna. Sus comportamientos y conductas se aplican artificialmente como un cliché, en función del sexo de las personas. Así, tradicionalmente el rol femenino atribuye a las mujeres el cuidado de la familia y de los afectos, confinándolas al espacio doméstico y negándolas el acceso al espacio público, donde tienen lugar las decisiones políticas y económicas. Los hombres, tradicionalmente, sin embargo ocupan el espacio público, considerado socialmente como el único productivo y en el que se desarrolla

la actividad laboral, social. En contraposición se les priva de participar en los cuidados y los afectos.

Socialización de género. Es el proceso por el cual, niños, niñas, adolescentes, adquieren pautas de comportamientos, creencias, valores y costumbres que se consideran específicas de hombres o de mujeres según el mundo cultural y social que les rodea.

Sexismo. Actitudes que favorecen y perpetúan la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben las mujeres basándose en su diferencia sexual.⁶

Estereotipos. Son el conjunto de ideas simples, pero muy arraigadas en la conciencia colectiva y que se escapan del control de la razón. Los estereotipos determinan cuáles deben ser los comportamientos y las actitudes, correctas o incorrectas, de mujeres y de hombres.



⁶ Carraza, Irene; Llano, Elvira, y otros "Breve diccionario Coeducativo". Consejería de Educación y Ciencias. Asturias, 2008



5. ACTIVIDAD PARA TRABAJAR EN GRUPO

¿Natural o cultural? Sistema sexo-género

Para reflexionar

Las distintas sociedades le han atribuido significados diferentes a cada género, estableciendo una serie de características para hombres y para mujeres. Todas las sociedades elaboran una serie de mensajes sobre cómo deben sentirse y actuar las mujeres y los hombres. El género varía en el tiempo e incluso dentro de una misma cultura. Esto significa que se aprende a ser mujer y a ser hombre, y por tanto, lo femenino y lo masculino son características socioculturales y no naturales.

Así, el género se aprende, se puede educar y cambiar, porque forma parte de modelos sociales. Sabemos que podemos romper con los papeles que históricamente se atribuían a hombres

y mujeres, aprendiendo a convivir en igualdad desde el respeto y el compromiso. En esta actividad vamos a reflexionar sobre las diferencias que existen entre sexo y género. Esta es la base para comprender las razones de la discriminación que históricamente las sociedades han ejercido sobre las mujeres.

Objetivos formativos

- Aprender a diferenciar entre el sexo y el género.
- Comprender la relación que existe entre las características que tradicionalmente se les han atribuido a hombres y mujeres y los papeles que representan en el mundo público y privado.
- Ampliar las posibilidades que tenemos como seres humanos sin sentirnos determinados por el rol femenino o masculino.

Duración de la actividad.

- Opción A.- Clase de una hora.
- Opción B.- Clase de una hora y media, con ampliación de contenidos y explicación de conceptos.

Materiales.

- Fotocopias

-Folios
-Rotuladores

Metodología:

1.- Pedimos a las personas que se organicen en grupos de cinco o seis personas de hombres o mujeres separados.

2.- Repartimos las fotocopias con el siguiente listado de características:

• Ternura • Racionalidad • Seguridad • Frivolidad • Ambición • Docilidad • Afectividad • Suavidad • Valentía • Independencia • Espíritu emprendedor • Inteligencia • Independencia • Audacia • Empatía • Rebeldía • Eficacia • Seducción • Debilidad • Fuerza.

3.- Solicitamos a cada equipo que realice dos listados, uno con las características que **tradicionalmente** se han atribuido a los hombres y

otro con las características que **tradicionalmente** se les han atribuido a las mujeres.

4.- Solicitamos a cada equipo que de acuerdo con los dos listados, definan qué tareas y papeles la sociedad considera que son más adecuados para los hombres y para las mujeres. Por ejemplo: ternura-mujer-cuidado de los niños y niñas.

5.- Ponemos en común los listados realizados por los grupos de hombres y mujeres. Analizar las diferencias.

Preguntas que nos pueden ayudar a la reflexión

¿Crees que estas cualidades son innatas? ¿Pueden aprenderse? ¿Pueden ser compartidas por hombres y mujeres? ¿Influyen los estereotipos en nuestras vidas? ¿De qué manera influyen? ¿Qué consecuencias tienen sobre la libertad de elección de las personas?



6. CONTENIDOS PARA COMPLETAR LA CLASE

LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

La discriminación se sustenta en gran medida sobre los estereotipos que se han ido generando entorno a la idea que tenemos sobre como deben comportarse los hombres y las mujeres, los papeles que deben desempeñar en el trabajo, en la familia, el espacio público e incluso en como deben relacionarse entre si. A este conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres les llamamos **estereotipos de género**.

Es interesante observar que el estereotipo masculino y femenino es universal. Un estudio realizado en 30 países diferentes, encontró indi-

cios de estereotipos masculinos y femeninos. El estereotipo masculino se caracteriza por una gran necesidad de dominio, agresión y realización. Mientras que el femenino envuelve una gran necesidad de dependencia, cuidados y afiliación. Cada cultura tiende a reinterpretar los estereotipos de género lo que demuestra que las percepciones que tenemos sobre los hombres y las mujeres están socialmente construidas⁷. **Existen estereotipos que se vivencian como verdades objetivas y que influyen de forma decisiva sobre las actitudes, las creencias y las conductas.**

Incluso cuestionando la veracidad de ciertas creencias, muchas veces caemos en ellas sin ser demasiado conscientes. ¿Por qué ocurre esto? Sencillamente porque economizan el pensamiento. Si al analizar la realidad nos hacemos una idea preconcebida de lo que esperamos, ahorramos una gran parte del análisis. Dicho de otra forma, los estereotipos son un instrumento que nos ayuda a comprender las relaciones sociales y a justificar ciertas actuaciones que no están contrastadas. Los estereotipos son aprendidos por la socialización. Por ejemplo, cuando el lenguaje popular dice, esto es más propio de mujeres, estamos justificando unas funciones sin que exista una justificación racional, pero hemos aprendido desde nuestros primeros años que todo nuestro entorno apoya esta tesis.

⁷ Willians J.E y D.L. Best (1990) Measuring sex Stereotypes: A Multinacional Study. Sage Puvlications. London. Pp244. Citado por Sarries Sanz, Luís y Del Olmo, Nuria: "Mujeres directivas en España. Mira Editores. Zaragoza. 2006.

El problema de los estereotipos es que nos influyen tanto en las actitudes como en las conductas. Por ejemplo, los estudios han puesto de manifiesto que chicas y chicos hacen sus elecciones profesionales de acuerdo con la idea de lo que es más correcto para cada sexo. Un estudio realizado en Estados Unidos por Ann Gallagher y James Kaufman revelaba que no existen diferencias de género en el rendimiento de las matemáticas⁸. Estos datos contrastan llamativamente con el hecho de que la matrícula femenina no supere el 27% en las ingenierías y carreras técnicas. Las autoras de este estudio explican que lo normal es que las alumnas tengan una percepción errónea de sus aptitudes en matemáticas y las asignaturas técnicas porque son menos valoradas por el profesorado, compañeros y compañeras y la familia. Esto explicaría la elección de estudios tradicionalmente masculinos (por parte de ellos, y tradicionalmente femeninos por parte de ellas).

En los procesos de selección para un puesto de trabajo o de dirección, o en el reparto de responsabilidades familiares, los estereotipos son un gran freno para la elección de las mujeres que tendrán que superar falsas creencias, como por ejemplo:

- A las mujeres se les da mejor hacer trabajos minuciosos y rutinarios, con las manos.
- Una mujer no tiene la misma autoridad para

dirigir a un equipo de trabajo.

- Los hombres están más capacitados para llevar la dirección porque son más racionales y fríos en la toma de decisiones.
- Los hombres tienen un menor absentismo laboral.
- Las mujeres temen ocupar espacios de poder.
- La maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo...

Los estereotipos de género están presentes en todos los aspectos de nuestra vida. Pensemos por ejemplo en la publicidad, donde las mujeres suelen ser el objetivo de todo tipo de productos de limpieza, alimentación, medicamentos o atención de los menores. En el cine y productos televisivos, sólo es necesario sentarse después de comer ante el televisor y dejarse embaucar por una telenovela para constatar el papel de hombres y mujeres en las relaciones afectivas. O en nuestro propio entorno, cuando una mujer solicita una reducción de jornada para el cuidado de hijos no nos causa ninguna sorpresa, y sin embargo nos extrañamos de que lo haga un hombre.

⁸ http://books.google.es/books?id=cMEHERmxR48C&dq=Ann+Gallagher+y+James+Kaufman&printsec=frontcover&source=bl&ots=libvMnkVb6&sig=XTQHJansHDChnID1GEsTsCu137Q&hl=es&ei=Qcm3So7JKt6G4gaewdx8&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1#v=onepage&q=&f=false



7. RESUMEN DE LA CLASE. IDEAS FUNDAMENTALES

- Aunque los papeles de los hombres y de las mujeres pueden variar en cada época y cada cultura, la discriminación hacia las mujeres es universal e intemporal.
- El discurso "naturalista" justifica la subordinación de las mujeres por causas biológicas y se traduce en la construcción de una jerarquía entre varones y mujeres. El masculino es el dominante y el femenino el subordinado. Durante siglos teólogos, filósofos, científicos, médicos... fueron afianzando la teoría natural de la subordinación de las mujeres, explicando y justificando que las mujeres estaban en un plano inferior respecto al hombre, tanto a nivel físico como intelectual y emocional, alegando

que esto era debido a su propia naturaleza. Las diferencias sexuales en sí mismas no son la causa de las desigualdades entre las personas, ni las justifican. Es la cultura quien interviene, creando identidades diferentes para cada uno de los sexos o lo que es lo mismo, elaborando los sistemas de género. Es entonces cuando las diferencias se transforman en desigualdades.

- Las características y los valores de género se adquieren o se aprenden a través de procesos de socialización, procesos en el que intervienen distintas instituciones sociales como: la familia, el sistema educativo, los medios de comunicación, la religión, las amistades y el entorno, entre otros.

- Es importante no confundir género con mujer. Género no quiere decir mujer. En muchos informes y estrategias para la aplicación de la igualdad se utiliza la palabra género. Por ejemplo, políticas desde la perspectiva de género o estudios de género. Lo que quiere decir es que se hace una lectura y aplicación de las estrategias teniendo en cuenta la situación, aportaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres.

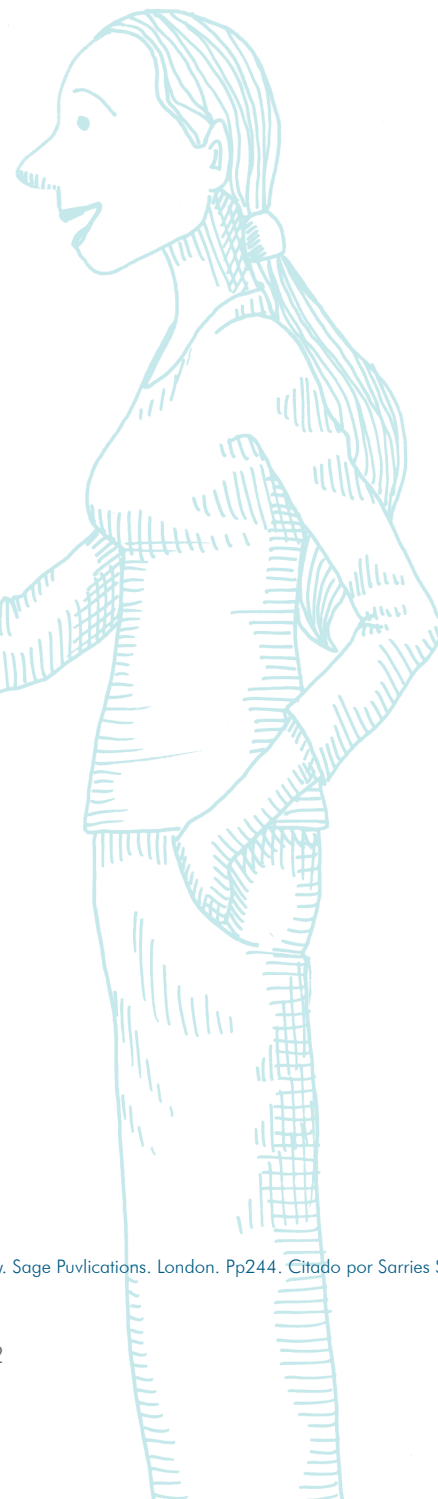
- En los procesos de socialización perviven estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de inferioridad con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas.

- Cada cultura tiende a reinterpretar los estereotipos de género, lo que demuestra que las percepciones que tenemos sobre los hombres y las mujeres están socialmente construidas⁹.

Existen estereotipos que se vivencian como verdades objetivas y que influyen de forma decisiva sobre las actitudes, las creencias y las conductas.

- Una de las características principales de los estereotipos en general y, en concreto de los estereotipos de género, es que son rígidos y presentan una gran resistencia al cambio al estar instaurados en el conocimiento colectivo.

- Es importante que asumamos que todas las personas somos portadoras de estereotipos y que somos transmisores de los mismos. No debemos permitir que nos impidan elegir libremente y que nos conduzcan a comportamientos discriminatorios. Hay que recordar que las únicas características innatas son las biológicas, el resto son susceptibles de cambio.



⁹ Willians J.E y D.L. Best (1990) Measuring sex Stereotypes: A Multinational Study. Sage Puvlications. London. Pp244. Citado por Sarries Sanz Luís y Del Olmo, Nuria: "Mujeres directivas en España". Mira Editores. Zaragoza. 2006.



8. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

1.- La discriminación hacia las mujeres sólo se produce en los países en vías de desarrollo, no en los países democráticos.

- Verdadero
 Falso

2.- La discriminación se sustenta en gran medida sobre los estereotipos que se han ido generando entorno a la idea que tenemos sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres, los papeles que deben desempeñar en el trabajo, en la familia, el espacio público e incluso en cómo deben relacionarse entre si.

- Verdadero
 Falso

3.- La palabra género es equivalente al término mujer.

- Verdadero
 Falso

4.- La discriminación hacia las mujeres es un hecho dado por la naturaleza, ya que los hombres están más preparados para determinadas tareas.

- Verdadero
 Falso

5. Para lograr la igualdad real es necesario discriminar a los hombres.

- Verdadero
 Falso

6.- El discurso "naturalista" se traduce en la construcción de una jerarquía entre varones y mujeres.

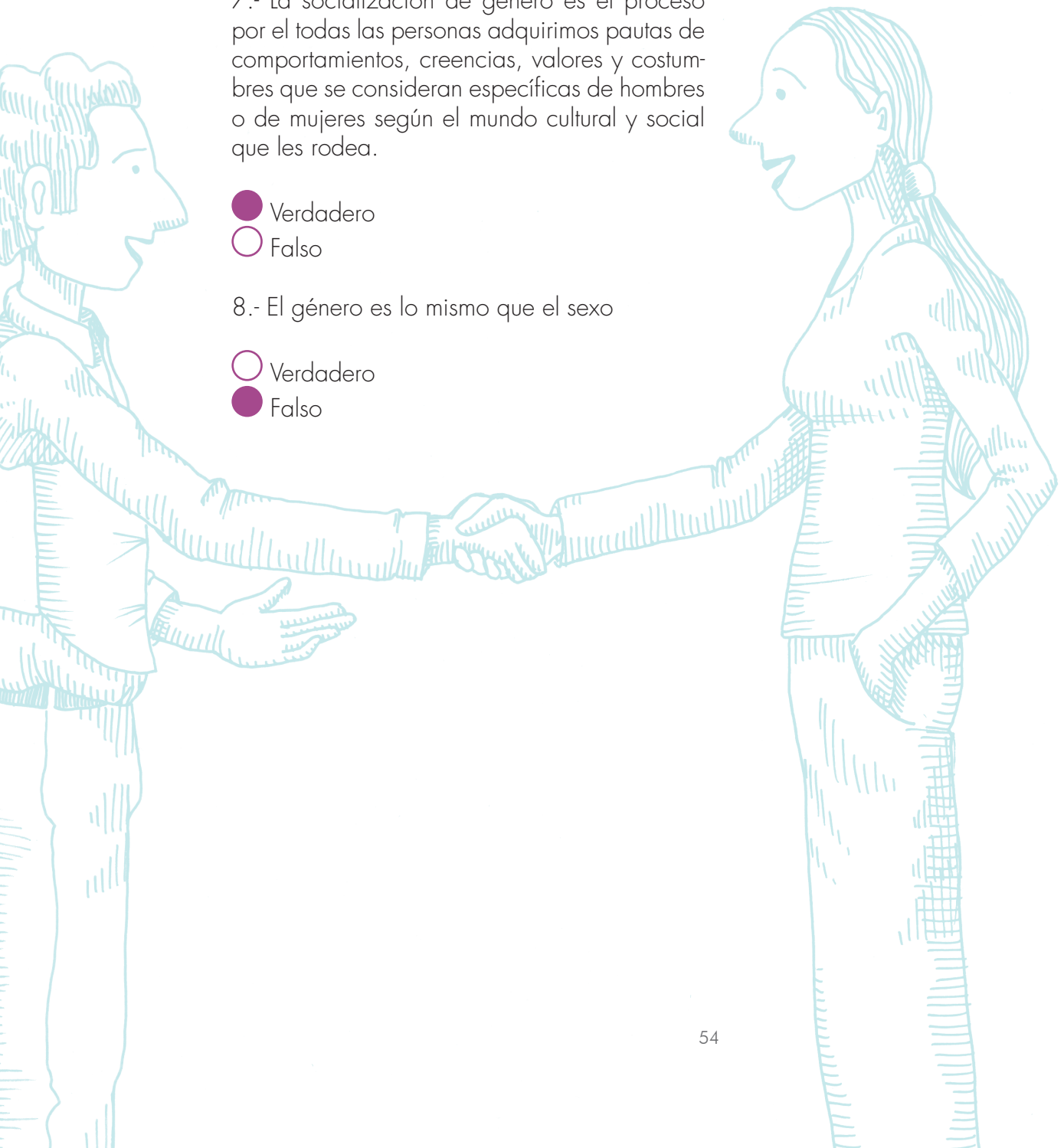
- Verdadero
 Falso

7.- La socialización de género es el proceso por el todas las personas adquirimos pautas de comportamientos, creencias, valores y costumbres que se consideran específicas de hombres o de mujeres según el mundo cultural y social que les rodea.

- Verdadero
- Falso

8.- El género es lo mismo que el sexo

- Verdadero
- Falso



3. El mapa de la discriminación y los avances hacia la igualdad





1. FICHA DIDÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE LA CLASE

INTRODUCCIÓN A LA CLASE

Una de las funciones de los Organismos e Instituciones de Igualdad es la obtención de datos segregados por sexos de la realidad, que constituyen una herramienta fundamental para comprender cómo evoluciona la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Los datos obtenidos sobre la situación en el trabajo, la educación, la conciliación, la salud, la violencia, la participación social o las situaciones de exclusión, conforman las huellas de la discriminación y de los avances que se están realizando en materia de igualdad.

En esta clase vamos a trabajar con datos que son difícilmente cuestionables. Incluso si pensa-

mos que no reflejan nuestra realidad más próxima, nos harán pensar y ayudarán a dibujar los objetivos que debemos incorporar en la Administración Pública.

OBJETIVOS FORMATIVOS

- Explicar por qué los análisis segregados por sexo nos ayudan a visibilizar las situaciones de discriminación hacia las mujeres.
- Profundizar en la idea de las distintas formas de discriminación a partir de la definición de discriminación directa, indirecta y múltiple.
- Trazar un mapa que nos explique cuál es la situación de las mujeres en España.
- Obtener una visión global de la situación de las mujeres en el mundo.

CONTENIDOS

- La importancia del análisis de datos para comprobar las situaciones de discriminación hacia las mujeres.
- Qué es la discriminación directa, indirecta y múltiple.

- La situación de las mujeres en España.
- Definición del análisis de género.

- **Contenidos para completar la clase:** La situación de las mujeres en el mundo.

PALABRAS CLAVE

- Discriminación de género.
- Discriminación indirecta.
- Discriminación múltiple.
- Análisis de género.
- Datos segregados.
- Conciliación.
- Corresponsabilidad.

PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN

Tiempo total

Opción A.- Clase de una hora.

Opción B.- Clase de una hora y media con ampliación de contenidos y explicación de conceptos.

1.- **Presentación** (5 minutos).- de los objetivos y los contenidos que vamos a trabajar.

2.- **La rueda**. 5 minutos. Solicitamos a cada participante del curso que nos diga con una palabra en que ámbito consideran que existen situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en el ámbito doméstico.

Apuntamos las respuestas en la pizarra o en el portafolios y volvemos a retomar las respuestas al final de la clase.

3.- **Exposición de los contenidos**. 20 minutos.

4.- **Tiempo de preguntas**. 10 minutos.

5.- **Ejercicio grupal**. 15 minutos.

6.- **Cuestionario individual**. 5 minutos.

7.- **Ampliación de la actividad con contenidos y definición de conceptos**. 30 minutos.



2. CONTENIDOS DE LA CLASE

2.1. Comenzamos reflexionando sobre la importancia de los datos para poder analizar las situaciones de discriminación

A comienzos del siglo XXI el avance conseguido en los derechos de las mujeres nos hace tener una visión altamente positiva y optimista. Posiblemente si comentamos en nuestro entorno el hecho de que continúa existiendo una situación de discriminación hacia las mujeres, la respuesta será de incredulidad, de indignación o incluso de negación. Pero los datos afirman lo contrario. Siguen existiendo obstáculos que impiden al conjunto de las mujeres acceder a sus derechos en igualdad de condiciones. Es decir, que el hecho de ser mujer se traduce en encontrarse con más barreras y obstáculos que

los hombres, lo que dificulta el acceso a sus derechos, a los recursos y su plena participación en la sociedad.

Los datos revelan una fuerte fractura en el empleo de las mujeres y los hombres. Las mujeres están más tiempo desempleadas, ocupan trabajos más precarios y de menor reconocimiento y en consecuencia cobran menos. Por otra parte las mujeres asumen, con una diferencia de tiempo y dedicación importante, el cuidado de la casa, los hijos y las personas dependientes. En otras áreas como son la educación, la política, la cultura, los deportes o la ciencia, encontraremos que hay una ausencia significativa de nombres de mujeres y que para ellas, el alcanzar los puestos de dirección o aquellos espacios que tradicionalmente se adjudicaron a los hombres, es un reto continuo. Esto nos lleva a pensar que pese a todas las medidas que se han ido adoptando social y legislativamente, tropezamos con usos y costumbres enraizadas profundamente en el simbólico colectivo. Aunque aparentemente mujeres y hombres se encuentren en la misma situación, subsisten variables que discriminan a las mujeres, tan sólo por el hecho de serlo.

La discriminación existe cuando los resultados muestran que las mujeres no han accedido a todos los espacios y disfrutan de los mismos recursos y bienes, aunque aparentemente no haya impedimentos legales o barreras objetivas

que impidan su participación. Incluso aunque garanticemos las mismas oportunidades en el acceso esto no siempre garantiza que hombres y mujeres obtendrán los mismos resultados¹⁰.

Esta discriminación es inaceptable y se continuará reproduciendo a menos que la sociedad en su conjunto se proponga erradicarla, no sólo por razones de justicia democrática, sino también para evitar el despilfarro que supone en una sociedad, que aspira a ser avanzada y moderna, el prescindir de la capacidad, la inteligencia y la contribución de la mitad de su ciudadanía¹¹.

2.2. Continuamos definiendo qué es discriminación directa y discriminación indirecta

Cuando los resultados muestran que existe una clara diferencia entre la presencia de mujeres y hombres en un espacio determinado, debemos sospechar la existencia de una discriminación directa o indirecta. Para ser conscientes de la desigualdad, nos basta con contar. Contar cuántas horas dedican las mujeres y los hombres a las tareas de la casa y el cuidado de la familia. Contar la diferencia salarial que perciben mujeres y hombres. Contar cuántas mujeres y hombres están en puestos de dirección.

Contar cuántas mujeres hay en el consejo de redacción de una revista. Contar cuántas mujeres y hombres están en los niveles más bajos de la Administración... Si nuestras sumas nos desvelan que hay una diferencia importante entre los sexos, a pesar de que aparentemente no encontremos obstáculos, tendremos que preguntarnos qué está ocurriendo, qué causas están actuando para que mujeres y hombres no disfruten de los mismos derechos y oportunidades.

La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007 determina tres modos de discriminación:

La discriminación directa es la situación en la 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 la misma situación. Por ejemplo, salarios diferentes, despidos por embarazo, diferentes contratos, etc. **La discriminación directa por razón de sexo, o por cualquier otra condición, está prohibida por la Ley.**

Discriminación indirecta, mucho más complicada de probar, ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro. Es una discriminación camuflada, que no se puede comprobar directamente.

¹⁰ Conferencia de Sara Berbel. Barcelona 2008
¹¹ Extracto de un artículo publicado en Diario Avui el 5 de febrero de 1993 y recogido en: De otra manera, Cuadernos de Educación de adultas, vol. 4. Instituto de la Mujer, 1994. Citado en Prevenir la violencia de las mujeres: construyendo la igualdad. M José Díaz Aguado, Madrid 2002.

Actualmente es la forma de discriminación más frecuente, ya que la directa está prohibida por la Constitución y por la ley.

No es tan raro encontrar casos de discriminación indirecta ya que a pesar de que muchas leyes, normas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y a mujeres, al final tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres.

Por ejemplo, en el ámbito laboral podemos observar diferentes situaciones de discriminación indirecta cuando:

- Se permite que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán hombres o sólo mujeres.
- Los sueldos son iguales en una misma categoría, pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres.
- Las mujeres tienen que renunciar a promociones laborales porque se encuentran con verdaderas dificultades para conciliar su realidad familiar con la laboral. Como las mujeres siguen siendo las principales responsables de la atención y el cuidado familiar, una organización del tiempo de trabajo que implique comidas de trabajo u horarios excesivos dificultará su carrera profesional. Esta es una de las razones por las que las mujeres son mayoritariamente

las que piden reducción de jornada o excedencias para el cuidado de hijos e hijas.

Y por último tenemos que hablar de **discriminación múltiple**, en las que al hecho de ser mujer, se les suman otras variables como la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad o el origen étnico.

¿Existen verdaderas razones para preocuparnos ante la situación de las mujeres? ¿Podemos asegurar que existen estas formas de discriminación? ¿No es demasiado extremo hablar de una situación diferencial para hombres y para mujeres cuando en los países democráticos la igualdad es el pilar fundamental sobre el que se asientan las relaciones?

Para responder a estas preguntas lo mejor es dejar hablar a las cifras. Los estudios estadísticos nos ayudan a visibilizar la situación de las mujeres, comprender la realidad de forma objetiva y romper las falsas apariencias. A continuación ofrecemos distintas relaciones de datos que nos ayudarán a tener una idea exacta de la situación.

2.3.- Analizamos la situación de las mujeres en España

Si comparamos la situación de las mujeres en

España con otras zonas del mundo, observaremos que aventaja a la de otros países, especialmente aquellos que no cuentan con sistemas democráticos o en los que existen distintas leyes para hombres y para mujeres. Las disposiciones adoptadas en los treinta últimos años con la creación de instituciones, como los Institutos de la Mujer, las Direcciones Generales de la Mujer, las Concejalías de Mujer o el Ministerio de Igualdad se han traducido en planes de igualdad y en la transversalización en todos los organismos oficiales, así como en la aprobación de leyes a favor de la igualdad, la prevención de la violencia de género, la ley de promoción de la autonomía personal o la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una de las medidas que hace posible que tengamos una lectura exacta de la realidad es la segregación de los datos estadísticos por sexo. Este sistema nos proporciona la información necesaria para conocer adecuadamente la situación de hombres y mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas y las diferencias en el acceso y uso de recursos, en los niveles alcanzados de educación, renta, empleo, salud¹².

Los datos también nos muestran cómo ha ido evolucionando la participación de mujeres y hombres en la familia. Esta información es fundamental para diseñar políticas de igualdad, así como para sensibilizar a la población de

forma que participe activamente para disminuir la brecha de la discriminación.

A continuación vamos a ofrecer sólo algunos de los datos más representativos, podéis consultar más ampliamente en el informe que anualmente realiza el Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Instituto de la Mujer. Los datos globales nos ofrecen el prisma de la desigualdad. Es interesante cotejarlos con el entorno en el que trabajamos e incluso en nuestro espacio familiar y social.

A. La participación de las mujeres y hombres en el mercado laboral.

La participación económica de las mujeres es esencial, no sólo por razones de equidad e igualdad, sino por cuestiones estratégicas. Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos poco eficiente, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad. Siguiendo a Amartya Sen, reforzar la educación, el empleo y la participación en la propiedad y el poder económico de las mujeres influye en su capacidad de controlar el entorno y contribuye al desarrollo económico.

En España, la participación económica de las mujeres ha mejorado sustancialmente en las últimas décadas, pero estamos muy lejos de los

¹² El 4 de marzo del 2009 el Ministerio de Igualdad publica un informe –balance, donde se analizan los avances en materia de igualdad, después de dos años de la aprobación de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Los datos segregados permiten estudiar los resultados.

países más avanzados. En el Índice de Brecha de Género¹³ España se sitúa en el puesto 27, por detrás de Portugal y la mayoría de los países del Este de Europa. En Participación económica (empleo e igualdad salarial) nos situamos en el puesto 45. En Oportunidades económicas (calidad del empleo) estamos en el 34¹⁴.

El retraso relativo de nuestro país en participación laboral femenina es típico de un país **familista** tradicional del Sur de Europa, donde las tareas domésticas y de cuidados se atribuyen en exclusiva a las mujeres, frente a los modelos imperantes en el Norte, que protegen de forma prioritaria los derechos de los individuos (mujeres, hombres, niñas y niños). Este tipo de situaciones es producto de los roles de género, que repercuten directamente en la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Los datos nos dicen que, con carácter general sigue habiendo diferencias muy importantes entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral, sobre todo en lo que concierne a las modalidades de trabajo (a tiempo parcial, contratos temporales) o a los sectores en los que trabajan y las profesiones que ejercen. Una de las consecuencias de estas diferencias y desigualdades que padecen las mujeres en el mercado laboral se refleja en la persistencia de la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres, importante y estable.

Los datos también nos dicen que las mujeres tienen mayores dificultades para conciliar la vida profesional y la vida privada, así como el desequilibrio del reparto de las tareas domésticas y familiares. Otra diferencia destacable es que existe un desequilibrio persistente entre hombres y mujeres en la ocupación de puestos de toma de decisiones, tanto políticos como económicos.

Algunos datos en Extremadura¹⁵:

- La **actividad** en Extremadura es una de las asignaturas pendientes en el mercado de trabajo: se mantienen niveles muy alejados tanto de la media nacional (en ambos sexos), como entre ambos sexos dentro del territorio de la CA.
- El **empleo** está teniendo un comportamiento dinámico pero por debajo de la media estatal.
- El **paro** femenino se mantiene en niveles muy elevados. En Extremadura la tasa de paro femenino es el doble que la de los hombres. A lo que hay que unir que existe un diferencial por encima de los cinco puntos respecto a la tasa femenina de la media española.
- Otro de los grandes problemas es la **temporalidad**, que se relaciona muy directamente con la precariedad laboral: en Extremadura la mitad de las mujeres asalariadas tienen un contrato temporal.

¹³ El Informe del World Economic Forum sobre el Índice de Brecha de Género es claro a este respecto. Augusto Lopez Claros y Saadia Zahidi (2005): Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, World Economic Forum, www.weforum.org.

¹⁴ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad 2008

¹⁵ "Análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva de género en Extremadura" y "Situación de las mujeres en Extremadura". IMEX y otras instituciones. 2007.

Otros datos generales de interés¹⁶:

- La **tasa de actividad** de las mujeres en España es del 51,7%, 16,4 puntos por debajo de la masculina (68,1%) y la tasa de empleo es del 41,8%, 13,6 puntos por debajo de la masculina (55,4%).
- En el año 2008 las mujeres ocupan el 48,7% de los contratos temporales y el 45,3% de los *contratos indefinidos*.
- En el cuarto trimestre del año 2008, el 77,6% de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres y el 38,9% de *tiempo completo*. No se trata de que las mujeres prefieran esta situación. Las mujeres ocupadas a tiempo parcial que han sido preguntadas por el motivo de esta jornada, responden que la razón es en un 44,7%, porque no encuentran trabajo a jornada completa, en un 16,8% por cuidado de personas dependientes y en un 27,6% por otros motivos y obligaciones. Solamente un 10,7% manifiesta no querer un trabajo a jornada completa.
- Del total de las *personas "inactivas"* en ese mismo periodo, el 61,2% son mujeres frente al 38,8% de hombres.
- La mayor parte de los *hombres "inactivos"* son jubilados o prejubilados (59,6%), mientras

que la mayor parte de las mujeres que no tienen ni buscan un empleo trabajan en las tareas del hogar, el 43,2% (frente a un 5,7% de los hombres). Más de 4 millones de mujeres en nuestro país están en esta situación.

- Los hombres ganaron durante el año 2008, 24.203,33 euros (salario bruto medio anual), 5.292,71 euros más que las mujeres, que percibieron unos 18.910,62 euros¹⁷.

¹⁶ Datos procedentes "Mujeres y hombres en España 2010" INE. Datos referidos al cuarto trimestre de 2009.

¹⁷ Encuesta de Estructura Salarial, 2008, INE.

B. Mujeres y hombres en el reparto de responsabilidades familiares.

La Unión Europea en su informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres – 2007¹⁸, dice lo siguiente: “Llama la atención comprobar que la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 49 años se reduce 15 puntos cuando tienen un niño, mientras que la de los hombres aumenta 6 puntos”. La Comisión de las Comunidades Europeas señala que estos datos reflejan las mayores dificultades que tienen las mujeres para conciliar la vida profesional y la vida privada, así como el desequilibrio del reparto de las tareas domésticas y familiares, siguen siendo importantes.

España es el tercer país de la Unión Europea con menor proporción de mujeres que trabajan fuera de casa mientras tienen hijos menores de 12 años. La tasa de empleo en ese grupo es del 51,2%, frente al 60,4% de media comunitaria. Así lo señala la oficina estadística de la UE, Eurostat, en un estudio sobre las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de conciliar vida profesional y familiar¹⁹.

El estudio, con datos de 2003, refleja las pautas laborales entre mujeres y hombres de 20 a 49 años y señala que la existencia de niños incide notablemente tanto en la participación en el empleo como en el tiempo que dedican

al trabajo las mujeres, factor que apenas se refleja en los hombres. (13/04/05).

En el citado informe de 2007 la UE señala que “el recurso a las modalidades de trabajo flexible puede reflejar preferencias personales, pero la marcada diferencia entre hombres y mujeres subraya el desequilibrio existente en la utilización del tiempo”.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral no ha sido acompañada por el necesario cambio social. La sociedad sigue funcionando como si las mujeres tuvieran una plena dedicación al cuidado del hogar y la familia, sin tener en cuenta que tienen que hacer un esfuerzo suplementario importante por llegar a todo. “La sociedad está todavía dividida en roles según el sexo y aún se asigna a las mujeres la responsabilidad de la familia y a los hombres básicamente la de la vida laboral, pública y social²⁰”. **Esta situación repercute en la menor calidad de la vida de las mujeres y en menores oportunidades.**

Los datos son elocuentes:

- **Las mujeres** dedican una media de **5 horas y 59 minutos al trabajo doméstico**. Por el contrario, los hombres emplean en este grupo de actividades 2 horas y 20 minutos. según cifras publicadas por Eurostat.

19. “España es el tercer país con menos madres asalariadas”. Boletín de Noticias MTAS Nº 30 del 9 al 15 de abril de 2005

- En España, dentro de la población inactiva, las mujeres representan el 96,5% de las personas que están en esta situación por razones familiares frente al 3,5% de hombres. (INE 2009).

- En cuanto al nivel de corresponsabilidad en el reparto de tareas cuando los dos miembros de la pareja realizan una actividad remunerada, conocemos datos referidos a los **Hogares en los que la madre es el agente principal de las tareas de cuidado de hijos/as según tipo de tareas (en %)**. observamos que el 71,9 se encarga del cuidado de menores de 3 años que no van a la guardería; el 72,5 de la atención en situaciones de enfermedad; el 76,5 de las reuniones escolares y el 80 al acompañamiento al médico²¹:

- *El 38,2% de las abuelas cuida de los niños y niñas a la salida del colegio.* Un estudio realizado por el Instituto de la Mujer señala que “la importancia de las abuelas maternas se observa de forma especialmente notable en el caso de las mujeres ocupadas; las madres de estas mujeres asumen el rol de responsable principal de atención de menores durante las vacaciones escolares en un 20,1% de los casos y atienden a los menores de tres años, cuando no van a la guardería en un 21,7% y se hacen cargo de las situaciones de enfermedad en un 15%.

- Por cada hombre que abandona su puesto de trabajo por razones familiares, lo hacen 27 mujeres según datos de INE.

- En los datos de excedencia por cuidado de hijos 2002-2007 las madres representan el 94,1% (INE 2009).

- En el 2007 se perdieron el 40% de los lugares de alta dirección ocupados por mujeres. Fundamentalmente renunciaron por dificultades para compatibilizar la vida personal y familiar con las exigencias de su profesión. (Fuente FE-DEPE)



20. Mercadé, Anna: “Dirigir en femenino”. Ed Gestión 2000. Barcelona 2007. Pg 136
21. Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas Instituto de la Mujer 2005.

- Diez meses después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ya son más de 200.000 los padres que han solicitado el nuevo permiso por paternidad en toda España. (MAP 11 febrero de 2008) y aunque son datos positivos distan mucho de alcanzar las cifras de corresponsabilidad paterna.

Es preciso subrayar que el Estado delega una parte importante de su responsabilidad de servicio público en las mujeres, como principal agente de cuidados. Tal y como afirma Irene López,²² "El cuidado es un ingreso gratuito aportado por las mujeres, un impuesto naturalizado, porque no hace falta recaudarlo por vía tributaria, no tiene coste de gestión (no es necesaria una agencia pública que lo gestione) y no es necesaria la coerción para ello, ya que es dado por naturaleza. Dos datos bastan para comprender la contribución de las mujeres al bienestar social:

- El Libro Blanco de la Dependencia declara que el 83% de los cuidadores son mujeres y con una edad media de 52 años.
- El número total de horas dedicadas al trabajo no remunerado es del orden de 46.000 millones anuales con un valor que asciende a 332.506 millones, lo que supone que se generan anualmente 7.916 euros per cápita en la producción doméstica y de voluntariado. Esos

datos están referidos al conjunto del Estado español, trasladan ese peso del trabajo no remunerado al PIB, lo que les lleva a la conclusión de que supone el 42,5% del PIB (467.500 millones en 2007)²³.

Para solucionar esta situación se están desarrollando medidas de corresponsabilidad orientadas al reparto equitativo del tiempo entre hombres y mujeres, así como a la asunción de medidas por parte de **agentes sociales e instancias públicas y privadas**, que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.



22. López, Irene (coord.) "Género y políticas de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización. FILAPP. Madrid. 2008. pg 20.
23. Estudio publicado en el último número de «Cuadernos de Información Económica», que edita la Fundación de Cajas de Ahorro (Fincas).

Es importante recordar que las medidas de conciliación no están dirigidas a las mujeres. **El tiempo de las mujeres se sigue considerando como un tiempo para el cuidado. Tanto es así que se habla de la conciliación como un problema de las mujeres, cuando realmente el problema es la falta de corresponsabilidad en el cuidado entre mujeres y hombres. Por eso, la Ley de igualdad reconoce el derecho a la conciliación de mujeres y hombres y, sobre todo, fomenta una mayor corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares²⁴.**

La Corresponsabilidad se traduce en respeto por la trayectoria profesional de los dos miembros de la pareja, reparto del tiempo equitativo, asunción de tareas de relación, cuidado, atención... en definitiva, un mayor equilibrio y calidad de vida.

Además, la sociedad en su conjunto, instituciones públicas y privadas, deben asumir como propia la responsabilidad de crear mecanismos que permitan que el tiempo de trabajo sea más equilibrado y ofrezcan servicios que se adapten a las necesidades de las personas. Lo que conocemos como **corresponsabilidad social**.

C. Mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.

Recordemos que en España se ha establecido

que es necesario que haya un equilibrio representativo en los ámbitos de toma de decisiones un 40% - 60%. Se define el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las leyes específicas. De forma paralela se establecen medidas para promover la presencia de las mujeres en los puestos de decisión económica y social.

Los datos nos dicen²⁵:

- En la legislatura 2008-2012, en el *Congreso de los Diputados* todavía no se ha logrado la paridad (40/60). Las mujeres ocupan el 36,29%. En el Senado la participación femenina es de un 28,24%.
- En el conjunto de los *parlamentos autonómicos* se alcanza una participación femenina, en el año 2009, del 41,67%. En el año 1999 esta participación era del 29,5%.
- El porcentaje de *alcaldesas en los ayuntamientos* de nuestro país ha crecido un 2% respecto a la anterior legislatura, pero al ser cabeza de lista, el porcentaje de mujeres al frente de una alcaldía alcanza, tan sólo, el 14,6%.
- El porcentaje de mujeres entre los *altos cargos de la Administración General del Estado*, en 2008, era del 32,2%.

24. Informe de Evaluación de la Ley de Igualdad. 2009. Ministerio de Igualdad
25. Mujeres y Hombres en España. 2008. Instituto Nacional de Estadística.

- La presencia femenina en *otros órganos constitucionales*, tales como el Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado, el Consejo General del Poder Judicial, Tribunal de Cuentas, Defensor del Pueblo, Junta Electoral Central y Consejo Económico y Social es baja. La participación más alta se observa en el Tribunal Constitucional (16,7%) y en el Consejo Económico y Social (15,3%).
- Las empresas del IBEX-35, solo tienen un 7,51% de mujeres en sus *Consejos de Administración* (Instituto de la Mujer. 2007).
- Las mujeres ocupan el 33,7% de cargos di-



66,3% restante. Por otra parte, dentro del sector empresarial hay la mitad de mujeres empresarias que de empresarios: mientras el 20,3% de los hombres son empresarios, sólo lo son un 10'5% de las mujeres²⁶.

- En el año 2007, del más de millón y medio de puestos directivos en España, tanto en empresas públicas como privadas, tan sólo el 31,80% de ellos era ocupado por mujeres²⁷.
- En el ámbito de los premios, honores y distinciones cuyo objetivo es el de reconocer la labor desarrollada o los méritos alcanzados en diferentes disciplinas, se observa que en las Reales Academias Españolas sólo el 10,3% de los/as académicos/as numerarios/as son mujeres.
- En otros tipos de premios y galardones entregados en el ámbito de la ciencia y la cultura por diversas entidades públicas y privadas, el porcentaje de mujeres es, igualmente, minoritario, con la excepción de los otorgados por las Reales Academias Nacionales de Farmacia y de Doctores.
- En cuanto a la Enseñanza Universitaria, los graduados universitarios son mayoritariamente mujeres (el 58,8%), mientras que las profesoras universitarias representan el 33,1% del profesorado, un 13% de las Cátedras Universitarias son ocupadas por mujeres y sólo encontraremos 4 rectoras de entre los 72 rectorados que hay en España²⁸.

26. Anuari Dones i Treball (2007)

27. INE e Instituto de la Mujer. Encuesta de Estructura Salarial.

28. Publicación Datos y Cifras del Sistema Universitario, correspondientes al curso 2005-2006.

D. Mujeres y hombres en la educación.

El derecho universal a la educación ha hecho posible que las mujeres pudieran diseñar su trayectoria profesional y vital. La educación es la base de la autonomía, la capacitación profesional, el salario digno, el desarrollo intelectual, la expresión e incluso del disfrute de la cultura y el ocio. Por eso, en todos los tiempos las mujeres han reivindicado el derecho a la educación. El acceso de las mujeres a la educación ha sido uno de los factores decisivos para la igualdad. A pesar de que las niñas no se incorporan plenamente al sistema educativo hasta hace relativamente pocos años, (es con la aprobación de Ley General de Educación Básica de 1970, cuando se generaliza la enseñanza obligatoria y mixta para toda la población hasta los catorce años), el avance del alumnado femenino en todos los niveles y carreras ha sido vertiginoso. Pero aún existen diferencias de participación, entre hombres y mujeres, en el sistema educativo.

Observemos los siguientes datos:

- En el profesorado se observa la segregación vertical y horizontal. Encontramos que las mujeres representan un 61,7%, del profesorado, en el conjunto de enseñanzas, y donde es más elevado es en infantil y primaria, con un 77,7%. El porcentaje de mujeres va disminuyendo a

medida que se asciende en la escala de influencia y remuneración. Educación Especial (81%), Educación Infantil y Primaria (77,7%) y Enseñanza de Idiomas (73,7%).

- En cuanto al alumnado, las cifras nos dicen que en relación al total, en el año 2007 las mujeres representaban los siguientes porcentajes²⁹:
 - El 49,71% ha terminado los estudios secundarios.
 - El 43,69% ha cursado formación e inserción laboral.
- En la educación universitaria, en el curso 2006-2007, más de un 50,22% obtenía titulación superior. Sin embargo, el antiguo déficit en el acceso a la universidad se ha sustituido por una matriculación diferencial. Las cifras muestran cómo las mujeres no han desaprovechado la oportunidad que significa la educación, sin embargo, debemos hacer otra inmersión en los datos y preguntarnos ¿Qué estudios eligen ellas y ellos? Las mujeres, orientan sus profesiones escogiendo carreras más cortas y relacionadas con los roles que la sociedad asigna a las mujeres: servicios sociales, asistencia sanitaria, administración pública o educación, que les permitan luego empleos más flexibles, reducciones de jornada o dejar su empleo con menos dificultades.

29. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad. "Mujeres en cifras 2007"

- El porcentaje de mujeres en arquitectura e ingeniería técnica apenas supera un 25% y en las carreras de arquitectura e ingeniería superior este porcentaje es de 30,07%, mientras que en Diplomaturas como Trabajo Social, más del 80% del alumnado son mujeres y en Logopedia la matriculación alcanza al 91%... Además representan el 34,84% del total de personas que han cursado doctorado.

En el Informe de Igualdad de la UE de 2007 encontramos la segregación en la educación: "Si bien en la actualidad la mayoría de los nuevos diplomados de la enseñanza superior son mujeres (59%), los ámbitos de estudios siguen presentando fuertes estereotipos. La enseñanza, las humanidades y las ciencias del arte y de la salud concentran a casi la mitad de las diplomadas, y menos de una cuarta parte de los diplomados."

E. La violencia contra las mujeres.

La violencia contra las mujeres es una de las expresiones más graves de la desigualdad y ha estado presente de forma generalizada a lo largo de la historia.

En algunas ocasiones su presencia en nuestra sociedad es subliminal mediante el control social o las múltiples discriminaciones cotidianas

hacia las mujeres, en otras se muestra abiertamente con agresiones y ataques.

La indefensión, la desprotección de las víctimas y la impunidad de los autores pese a los Planes de Acción aprobados por el Gobierno Español especialmente dirigidos a combatirla llevaron a reclamar en España una Ley Integral contra la Violencia de Género. Fue la primera ley del gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero aprobada por consenso en diciembre del 2004.

La Ley Integral contra la Violencia de Género es una herramienta fundamental para combatir el maltrato, para proteger a las víctimas y para prevenir el fenómeno...

- Certifica una adecuada conceptualización de la violencia contra las mujeres.
- Envía un mensaje claro e inequívoco por parte de los poderes del estado sobre la "tolerancia cero" hacia este tipo de sucesos.
- Realiza un reconocimiento de derechos a las mujeres víctimas en relación con la asistencia y mecanismos de restitución del daño que no es posible a través de otros procedimientos de intervención.

La Ley Integral contra la Violencia de Género española se ha convertido en un referente internacional.

El Consejo de Europa, señala que 1 de cada 4 europeas ha sido víctima de malos tratos y, al menos un 10% ha sufrido algún tipo de agresión sexual. Pero las cifras podrían ser incluso más altas ya que la mayoría de los países de la Unión Europea ni siquiera tienen establecidos mecanismos adecuados para contabilizar a las víctimas mortales, de ahí que aparentemente en España exista un mayor número de mujeres asesinadas por sus parejas o ex-parejas.

F. Mujeres en situación de exclusión.

La organización social se apoya en el supuesto de que todas las mujeres son iguales, pero la realidad es que un importante número de mujeres son excluidas. **Es necesario tener en cuenta la diversidad de los perfiles de las mujeres a las que se dirigen las políticas públicas, en general, y de exclusión social, en particular, para evitar al máximo situaciones de exclusión.** Igualmente, se ha de ampliar la mirada hacia las interrelaciones que se producen entre el género y otros factores de exclusión como son etnia, edad, estatus socioeconómico, orientación sexual, nivel educativo y modelos de socialización en el país de origen³⁰.

- **Mujeres con discapacidad.** Se estima que un 60% de las personas con discapacidad son mujeres. Las mujeres con discapacidad son discriminadas en el ámbito familiar y en el

educativo, con niveles de analfabetismo muy elevados; sus posibilidades de acceso al empleo se restringen; el sistema sanitario tampoco responde a sus necesidades y la protección social que reciben no exime a la mayoría de la pobreza.

- **Mujeres en el ámbito rural.** En España, en 2005, el INE cifraba en tres millones las personas que viven en municipios rurales y aproximadamente la mitad de ellas son mujeres. A su papel de ama de casa añaden su trabajo en las labores agrícolas sin remuneración económica ni cotización al Régimen Especial Agrario, por lo que no se las considera ni estadística, ni social, ni políticamente.
- **Mujeres reclusas y ex reclusas.** Según la Dirección General de Instituciones Penitenciarias del Ministerio del Interior, en julio de 2006, del total de la población reclusa nacional el 7,85% son mujeres. El número de mujeres que han sido puestas en libertad por cumplimiento de condena entre 2000 y 2004 asciende a 5.489.
- **Mujeres gitanas.** La comunidad gitana ha sido excluida sistemáticamente y se la ha situado al margen de los derechos de la ciudadanía. Las tradiciones gitanas, por otra parte, adjudican el espacio doméstico y de cuidado de forma exclusiva a las mujeres, alejándolas prematuramente de la formación reglada y del empleo.

³⁰ Los datos que ofrecemos en este bloque pertenecen al Plan Estratégico de Igualdad. 2008-2012. Ministerio de Igualdad.

- **Mujeres mayores.** Según los datos del Padrón Municipal de 2005, en España viven más de siete millones de personas mayores de 65 años, de las que un 57,8% son mujeres.

- **Familias monoparentales.** Los cambios sociales, los nuevos modelos de familia, los divorcios y separaciones, han dado lugar a un notable incremento de mujeres responsables, en exclusiva, de núcleos familiares, que han de asumir el mantenimiento y la educación de sus hijas e hijos, así como el cuidado de personas mayores, enfermas o con discapacidad, colocándolas a ellas mismas y a sus familias en situación de desventaja laboral, económica, social y emocional. En el 86% de las familias monoparentales, la persona de referencia es una mujer.

La UE en su Informe de Igualdad de 2007 destaca que "en materia social, las mujeres tienen



un mayor riesgo de exclusión y pobreza, sobre todo las de edad avanzada y las de familias monoparentales. El riesgo de pobreza de las mujeres mayores de 65 años es del 20 %, es decir, 5 puntos por encima de los hombres, mientras que el de las familias monoparentales (la gran mayoría son mujeres) es del 34 %

- **Mujeres en los movimientos migratorios.** La migración se convierte en una de las salidas fundamentales a las situaciones de pobreza: las mujeres constituyen el 70% de los 1.2 billones de personas que sobreviven con menos de un dólar diario y el 50% de las personas migrantes. En muchos países, las mujeres siguen teniendo prohibiciones para detentar la propiedad privada, se concentran en el sector informal de la economía y ven vulnerados sus derechos fundamentales más básicos, como la vivienda, la atención sanitaria y/o la educación. En España, el 46% de las personas inmigrantes son mujeres.

La desigualdad de género es también causa de pobreza, injusticia y exclusión. Las mujeres que pertenecen a los colectivos más vulnerables como son las minorías, las mujeres inmigrantes, las mujeres con discapacidad, las mayores, las viudas y las víctimas de violencia de género, las mujeres migrantes, sufren una doble discriminación por ser mujeres, y por las circunstancias de su colectivo.



3. PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

¿Qué ocurriría si no se adoptasen medidas para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres?

Desde hace más de tres siglos las mujeres de todo el mundo se han ido organizando para reivindicar sus derechos y luchar contra la discriminación. Gracias a la presión ejercida, se han conseguido grandes avances que han sido avalados por los gobiernos democráticos y las organizaciones internacionales. A pesar de todo, la consecución de la igualdad sigue siendo un horizonte que aún no se ha alcanzado. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo reconocía que al ritmo actual

las mujeres tardarán cinco siglos en conseguir la igualdad. De aquí a 475 años los puestos de decisión política y económica del mundo estarán repartidos en iguales condiciones entre hombres y mujeres³¹.

¿Por qué hablamos de discriminación a las mujeres?

La discriminación hacia las mujeres, en mayor o menor grado, es universal en todas las culturas y todas las sociedades. Como demuestran los datos, tanto nacionales como internacionales, las mujeres sufren más la violencia y la falta de autonomía, tienen menos acceso a los recursos y bienes, sufren en un grado mayor la pobreza y más dificultades para acceder a los puestos de responsabilidad. Además se hacen cargo de las responsabilidades familiares sin que se reconozca su trabajo en el sostenimiento de la vida y el medio ambiente.

No hay ningún país del mundo en el que exista una igualdad completa entre hombres y mujeres. Aunque existen grandes avances cuando los pueblos y los gobiernos toman conciencia de la situación de las mujeres y la riqueza individual y colectiva que aportan las mujeres al desarrollo de la humanidad.

31. Citado en Martínez Ten, Luz, y Escapa, Garrachon, Rosa. Guía para la formación política de las Mujeres. Instituto de la Mujer. 2008

¿La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define las situaciones de Discriminación Directa?

Si, efectivamente la Ley considera que existe una discriminación directa por razón de sexo cuando:

- Una persona en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Toda orden discriminatoria en razón de sexo.

¿Por qué la ausencia de medidas de conciliación repercute directamente en el empleo de las mujeres?

Los roles de género y los estereotipos repercuten en las oportunidades de las mujeres. Un caso muy evidente es el que se produce en el mercado laboral. Con frecuencia las empresas consideran que las mujeres tienen menos disponibilidad debido a su rol familiar, por lo que optan por la contratación de hombres, sobre todo cuando son puestos de responsabilidad. En consecuencia, las mujeres tienen que terminar pagando un impuesto, que no pagan los hombres, por realizar labores tan necesarias como la atención y el cuidado en la esfera privada.

Para afrontar este problema, la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres desarrolla las medidas de conciliación. Las medidas de conciliación en la empresa tienen como objetivo la creación de nuevos modelos de organización laboral que reconozcan los derechos y obligaciones familiares y las necesidades personales tanto de hombres como de mujeres.

La conciliación, por lo tanto, es una contribución importantísima a la consecución de uno de los mayores retos de nuestra sociedad: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

¿Por qué es tan importante introducir la perspectiva de género en los análisis estadísticos?

Porque de esta forma podemos tener una visión diferenciada de la situación de las mujeres y de los hombres. Durante décadas los estudios ocultaban la realidad de las mujeres, al utilizar los términos neutros que incorporaban como genérico la situación de los hombres, ignorando la realidad de las mujeres. Así, cuando se hablaba de cualquier colectivo, quedaba desdibujada la igualdad de oportunidades o la exclusión de las mujeres. En esta neutralidad lo masculino constituye lo normal, lo general y universal, manteniendo a lo femenino como lo particular, excepcional o invisible³². A partir de las conclusiones que resultaban de cualquier estudio se generalizaba a toda la población, es decir, al total de los hombres y de las mujeres. Las mujeres –el 50% de la población– desaparecían en el genérico masculino, ignorándose sus circunstancias o realidad.



32. Bravo Torres Macarena. Conceptos Clave. Módulo de formación on-line. Curso Igualdad de Oportunidades en la administración local. Diputación de Cáceres. 2007



4. ACLARANDO CONCEPTOS

Discriminación desde la perspectiva de género. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que entra en vigor el 3 de septiembre de 1981, la define como: *“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 la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

Análisis de género. El análisis de género es una metodología que nos permite estudiar la realidad teniendo en cuenta las diferentes situaciones de los hombres y las mujeres.

De esta forma podremos observar:

- Las condiciones en las que se encuentran hombres y mujeres.
- Los índices de participación.
- El acceso a los recursos y desarrollo.
- El control de la riqueza.
- El poder de toma de decisiones.
- Las distintas necesidades y expectativas...

Para el análisis de género se utilizan datos segregados por sexo. En este sentido, el III Plan de Igualdad de Extremadura ha incorporado la siguiente medida: *“Segregación de datos estadísticos por sexo, siempre que sea posible, en cuantos estudios e investigaciones sean promovidos por o para organismos oficiales”*.

Indicadores de género. Instrumentos que permiten conocer los resultados que determinadas políticas y medidas han tenido con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres.

Datos desagregados por sexo. Información recogida, cuantitativa o cualitativa, diferenciada en función del sexo. Resultan necesarios de cara a conocer la realidad exacta en un momento y lugar determinado en relación con la posición de hombres y mujeres.

Conciliación. Necesidad que hombres y mujeres tienen de compatibilizar su vida personal, familiar y laboral. Las políticas de conciliación

tratan de romper la atribución de espacios y tiempos históricos que han relegado a las mujeres al ámbito doméstico, excluyéndolas de lo público. La conciliación tiene que entenderse de manera igualitaria para ambos sexos

Corresponsabilidad. Necesidad que mujeres y hombres tienen de compartir las tareas domésticas y de cuidado de las personas dependientes, de forma igualitaria y equilibrada. La corresponsabilidad es un objetivo de las políticas de conciliación que facilita la incorporación de las mujeres al espacio público y de los hombres al espacio privado.

Para que una persona —mujer u hombre— tenga una vida completa y plena debe atender a tres espacios distintos y complementarios, como son:

- El espacio público (laboral, participación social, política y cultural).
- El espacio doméstico (tareas del hogar, afectos y cuidados de otras personas).
- El espacio privado o personal (ocio, formación, es decir, que cada persona se dedique a sí misma).

La asunción por parte de las mujeres de la doble jornada —laboral y doméstica—, limita sus posibilidades reales de participar en la promoción profesional, la formación y desarrollar

otros intereses y expectativas en los diversos ámbitos (sociales, culturales, políticos...).

Con el fin de facilitar la participación social y pública de las mujeres y los hombres, se hace necesario un reparto más igualitario entre ambos sexos de dedicación a las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes, así como la creación de una red más amplia y consistente de recursos sociales, que respondan a las nuevas necesidades emergentes.



5. ACTIVIDAD PARA TRABAJAR EN GRUPO

El trabajo que no tiene nombre

Para reflexionar...

La realidad demuestra que con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, ésta sufre discriminación salarial y laboral, y además tiene que acudir a su casa, en la mayoría de las ocasiones, a seguir trabajando. Se reconoce con absoluta claridad que «por regla general, las mujeres dedican más tiempo a las actividades de trabajo no remunerado que los hombres en todos los grupos de edad».

La invisibilidad del valor de ese trabajo alcanza «hasta un 50% del total del tiempo de trabajo y de la producción final de un país», lo que representaría entre un 30% y un 50% del Producto Interior Bruto (PIB). Se calcula que el coste de las labores realizadas en casa equivale al 42% del PIB

Objetivos.

- Visualizar las acciones que se realizan en el hogar con tiempo y dedicación.
- Analizar la importancia que tiene el cuidado del espacio privado y personal.
- Valorar los avances que se están realizando en materia de conciliación familiar.

Duración de la actividad.

Quince minutos/media hora

Metodología:

Repartir el siguiente cuadro y pedir que lo completen de forma individual:

- 1.- Pedir que ordenen los resultados por horas de dedicación.
- 2.- Preguntar cuánto tiempo dedican al día.
- 3.- Sumar las horas dedicadas por los hombres y por las mujeres.
- 4.- Analizar las diferencias encontradas.

Preguntas para ayudar a la reflexión.

¿Qué importancia damos al cuidado en la vida privada? ¿Qué persona de la familia tiene que tener una mayor responsabilidad? ¿Dónde se aprenden las tareas del hogar? ¿Dónde se aprende a cuidar?

Actividad	Persona que lo realiza	Tiempo de dedicación	Cuándo lo realiza
Lavar la ropa			
Hacer las camas			
Coser			
Reparar los grifos			
Arreglar la luz			
Quedarse en casa cuando alguien está enfermo			
Barrer la casa			
Preparar los desayunos			
Tender la ropa y recogerla			
Fregar el suelo			
Limpiar cristales			
Hacer compra			
Pensar qué vamos a comer			
Hacer la comida			
Poner la mesa			
Planchar la ropa			
Gestionar los recibos			
Arreglar averías sencillas			
Sacar la basura			
Reponer las cosas que se rompen en la casa			
Acudir al médico			
Acudir a las reuniones de la escuela			
Hacerse cargo del coche			
Llamar a otros familiares			
Conversar			
Acordarse de los cumpleaños			
Limpiar los cuartos de baño			
Otras.....			
Total....			



6. CONTENIDOS PARA COMPLETAR LA CLASE

LAS MUJERES EN EL MUNDO

La situación de desigualdad de género es universal. Los análisis sobre la situación del desarrollo en el mundo han determinado que sin la igualdad es muy difícil alcanzar los objetivos de sostenibilidad y justicia de los pueblos. Por esta razón, cuando en el año 2000, los representantes de 189 países firmaron la **Declaración del Milenio**, un documento que compromete a todos los países a conseguir ocho objetivos fundamentales para la humanidad, incorporaron un objetivo específico "Promover la igualdad de los sexos y el empoderamiento de las mujeres" y subrayaron que sin la igualdad de las mujeres, era imposible la consecución de los

siete objetivos que restaban, es imposible lograr erradicar el hambre en el mundo, luchar contra las enfermedades, lograr la enseñanza universal, reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años, mejorar la salud maternal o garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. Ninguno de los objetivos del milenio puede cumplirse sin la plena participación de las mujeres.

Algunos datos son...

- De los 1.200 millones de personas que sobreviven en "extrema pobreza, con menos de un dólar al día, al menos el 70% son mujeres".
- Las mujeres ganan entre un 30 y un 50% menos que los hombres.
- Las mujeres trabajan más horas, cargan más peso, caminan más kilómetros, realizan los trabajos más rudimentarios y, en esas condiciones, producen el 80% de los alimentos que consume su familia en numerosos países en desarrollo.
- Las mujeres poseen menos del 1% de la propiedad de la tierra y tienen limitaciones para ejercer el derecho a la titularidad y para acceder a créditos u otros bienes productivos.
- Las mujeres tienen responsabilidades domésticas, familiares y comunales que deben compartir con trabajo remunerado, sobre todo, en el sector informal y en la agricultura.
- El analfabetismo, la deserción escolar y la

baja escolarización es más alta en las niñas, esto significa que tendrán peores oportunidades de empleo y salarios en el futuro.

- Las mujeres tienen necesidades específicas de salud. Sin embargo, razones económicas, sociales, culturales y de subordinación limitan su acceso a la atención y los servicios.
- Los estudios sugieren que la violencia doméstica está generalizada en la mayoría de las sociedades y es una causa frecuente del suicidio de mujeres.

- Cada año dos millones de niñas entre los 5 y 15 años de edad son incorporadas al llamado "mercado comercial del sexo" a través de la prostitución y la pornografía.
- Se estima que en todo el mundo, cuatro millones de niñas son compradas y vendidas con destino al matrimonio, la esclavitud o la prostitución.
- Al menos 130 millones de mujeres han sido obligadas a someterse a mutilación (o corte) genital; cada año, otros dos millones corren peligro de ser objeto de esta práctica³³.



33. Cándida Gago. Iepala. Atlas de las mujeres en el desarrollo del mundo. Instituto de la Mujer, 2007.



7. RESUMEN DE LA LECCIÓN. IDEAS FUNDAMENTALES

- Se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, pero todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades, los intereses, los deseos y las demandas de las mujeres.

- Queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En los procesos de socialización perviven estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de inferioridad con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas.

- El acceso a servicios como salud y educación ha mejorado considerablemente y se puede

considerar que mujeres y hombres acceden en igualdad. Pero sin embargo, los datos no son los mismos. Por ejemplo, el acceso de las mujeres a la educación no equivale a la igualdad en el mercado laboral y en los salarios, o en el acceso al ámbito político, económico, científico o tecnológico.

- La discriminación existe cuando los resultados muestran que las mujeres no han accedido a todos los espacios y disfrutan de los mismos recursos y bienes, aunque aparentemente no haya impedimentos legales o barreras objetivas que impidan su participación. Incluso aunque garanticemos las mismas oportunidades en el acceso esto no siempre garantiza que hombres y mujeres obtendrán los mismos resultados.

- La discriminación hacia las mujeres puede ser directa, indirecta y múltiple. La discriminación indirecta, mucho más complicada de probar, ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro. Es una discriminación camuflada, que no se puede comprobar directamente.

- Una estrategia para analizar las situaciones de las mujeres con respecto a los hombres y detectar situaciones de discriminación es utilizar los datos segregados por sexo: Información recogida, cuantitativa o cualitativa diferenciada

en función del sexo. Resultan necesarios, de cara a conocer la realidad exacta en un momento y lugar determinado en relación con la posición de hombres y mujeres.

- Entre las situaciones de discriminación de género nos encontramos la falta de corresponsabilidad entre la vida privada y pública. Con el fin de facilitar la participación social y pública de las mujeres y los hombres, se hace necesario un reparto más igualitario entre ambos sexos de dedicación a las tareas domésticas

y el cuidado de las personas dependientes, así como la creación de una red más amplia y consistente de recursos sociales, que respondan a las nuevas necesidades emergentes.

Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social como resultado de diversas condiciones (pobreza, discapacidad, ruptura familiar, inmigración o prejuicios étnicos, entre otras), que afectan al pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.





8. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

1.- La discriminación directa está penalizada por la Ley.

- Verdadero
 Falso

2.- Los datos muestran que la igualdad legal ha tenido como resultado una igualdad real.

- Verdadero
 Falso

3.- La segregación de los datos estadísticos por sexo nos proporcionan datos diferenciados de hombres y mujeres.

- Verdadero
 Falso

4.- La conciliación entre la vida laboral y familiar está dirigida únicamente a las mujeres.

- Verdadero
 Falso

5.- La conciliación son medidas que deben resolverse en el ámbito privado de la pareja, ni las instituciones, ni agentes sociales, ni la empresa deben de asumir ningún tipo de medida o recurso.

- Verdadero
 Falso

6.- La desigualdad de género es causa de pobreza, injusticia y exclusión.

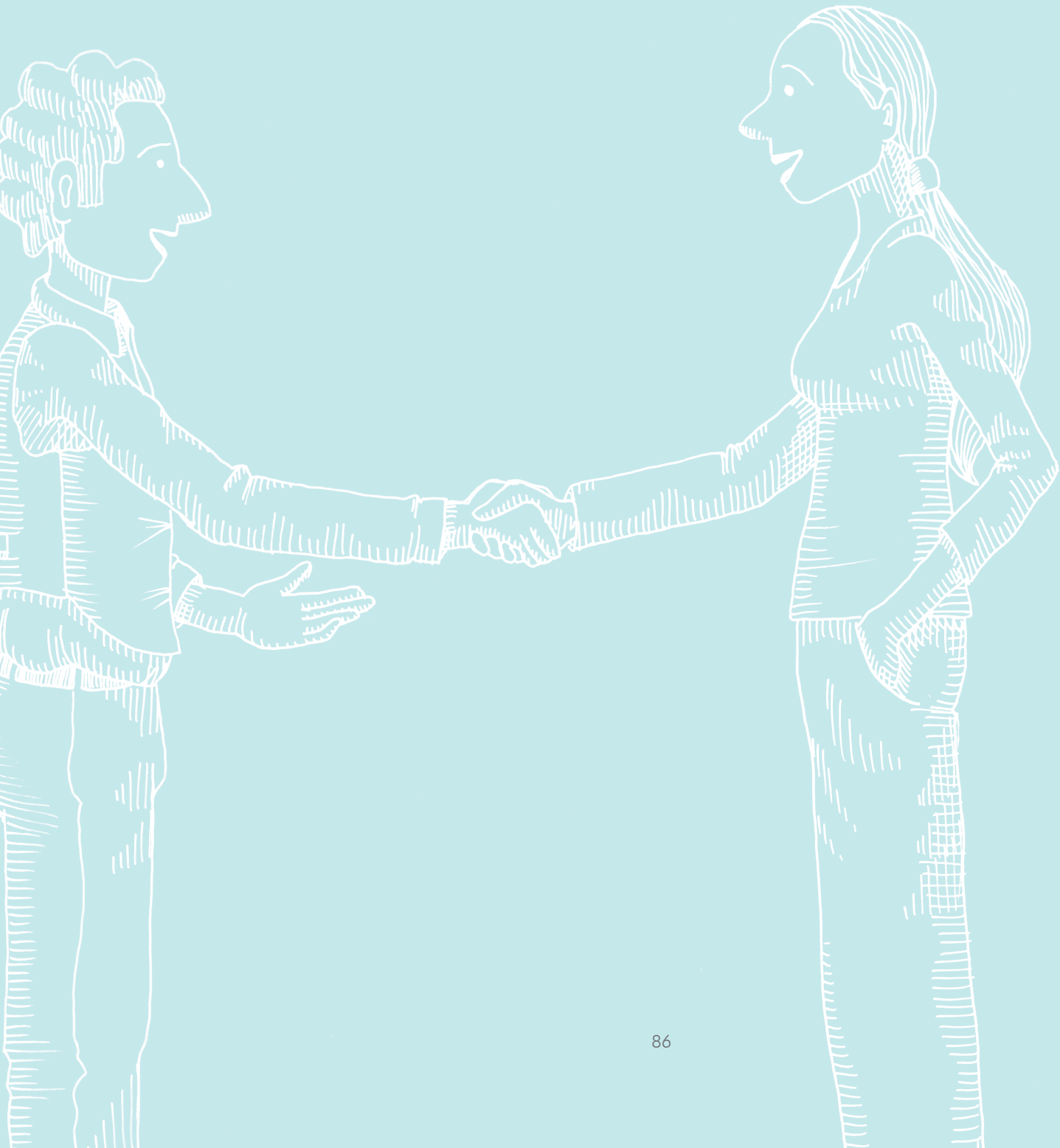
- Verdadero
 Falso

7.- Existe una igualdad total entre hombres y mujeres, porque las mujeres no tienen, como en el pasado, impedimentos para cursar cualquier tipo de estudios, por lo no podemos hablar de discriminación.

- Verdadero
 Falso

8.- Existen muchas formas de desigualdad que afectan a los hombres y las mujeres. Sin embargo, la discriminación hacia las mujeres, en mayor o menor grado, es universal en todas las culturas y todas las sociedades.

- Verdadero
 Falso



4. La Leyes y la Igualdad



1. FICHA DIDÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE LA CLASE

INTRODUCCIÓN A LA CLASE

Uno de los pilares fundamentales de las democracias se asienta sobre la igualdad de todos/as los/as ciudadanos y ciudadanas. Un principio que emana de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que declara en su Artículo 2: 1. *Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.* Y que es ratificado en el Capítulo III de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la que se declara: *Igualdad ante la Ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa, lingüística, igualdad entre hombres y*

mujeres, derechos del menor, derechos de las personas mayores, integración de las personas discapacitadas.

Para que este principio pueda ser defendido en el marco de la convivencia ha sido necesario todo un proceso de definición de derechos y garantías, que se ha ido desarrollando en las conferencias y tratados Internacionales. Concretamente en las Naciones Unidas y en la Unión Europea se han creado distintos Organismos que trabajan en la promoción y protección de los Derechos de las Mujeres. Las políticas Europeas son trasladadas a cada uno de los países que la integran. Por otra parte la Constitución Española establece en el artículo 10.2 "las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por España", y que, por tanto, deben entenderse como parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico. En esta clase analizaremos el marco legislativo Español sobre la igualdad, en referencia con los tratados Internacionales, tanto de la ONU como de la Unión Europea.

OBJETIVOS FORMATIVOS

- Conocer la evolución del Principio de Igualdad y sus manifestaciones como igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades a través de la legislación española.
- Analizar las principales normas y regulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Conocer el alcance y dimensión de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Conocer los principios y medidas de la LOI (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

CONTENIDOS

- La igualdad en el marco de la Constitución.
- La legislación Española en el marco Europeo.
- La Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Marzo de 2007.
- La Ley Integral Contra la Violencia de género.
- **Contenidos para completar la clase:** confe-

rencias internacionales para la consecución de la igualdad entre Hombres y Mujeres.

PALABRAS CLAVE

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Perspectiva de género.
- Necesidades prácticas de género.
- Planificación desde la perspectiva de género.
- Déficit democrático con relación al género.
- Organismos Internacionales de Igualdad.

PLANIFICACIÓN DE LA CLASE

Tiempo total:

Opción A.- Clase de una hora.

Opción B.- Clase de una hora y media con ampliación de contenidos y explicación de conceptos.

1.- **Presentación.** (5 minutos).- de los objetivos y los contenidos que vamos a trabajar.

2.- **Organismos Internacionales y Europeos.** (5 minutos) Para ubicar el mapa de la Igualdad

en el contexto Internacional, podemos comenzar la clase con una relación de los Organismos Internacionales. Encontraremos un breve resumen en el apartado de Conceptos.

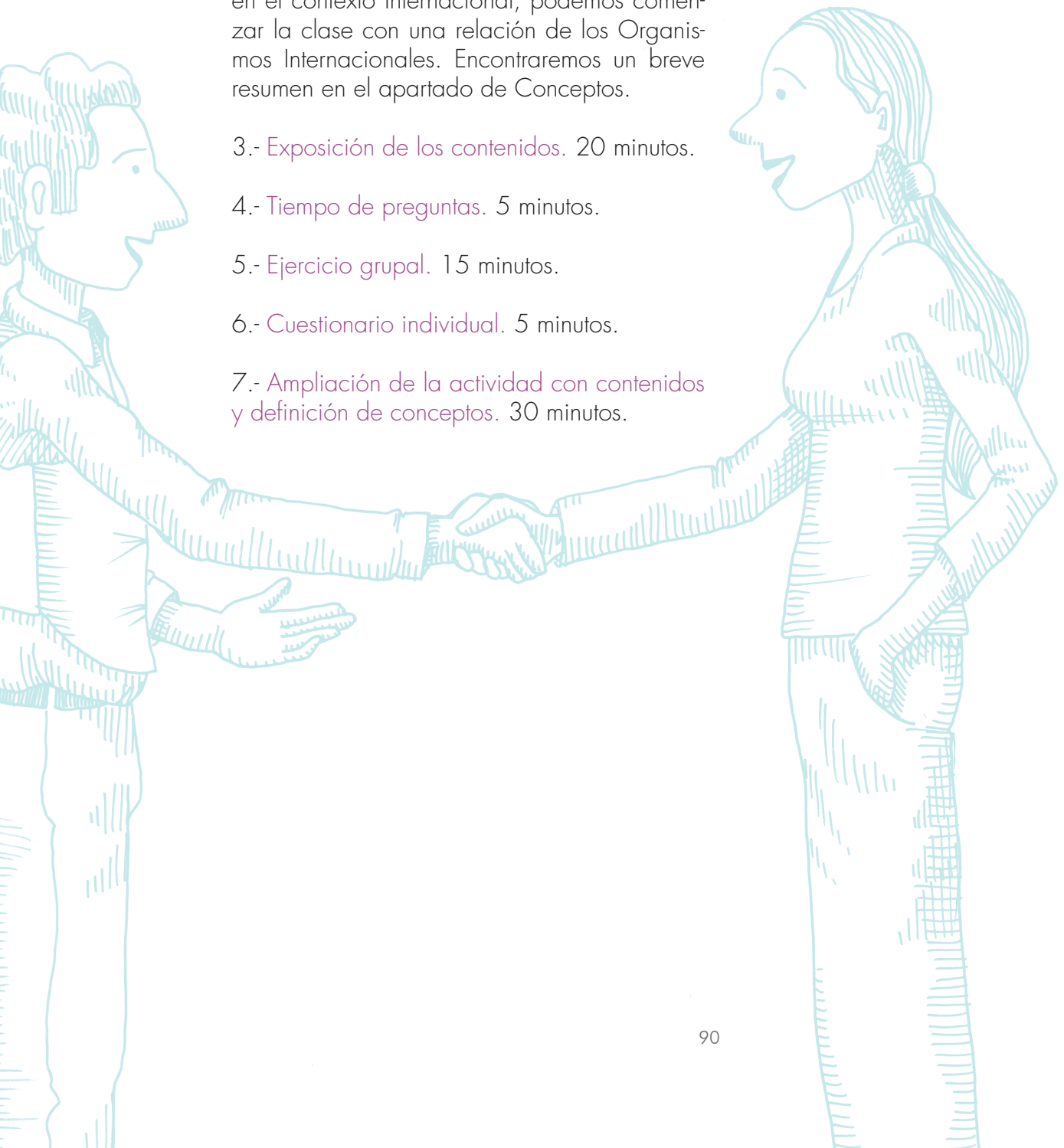
3.- **Exposición de los contenidos.** 20 minutos.

4.- **Tiempo de preguntas.** 5 minutos.

5.- **Ejercicio grupal.** 15 minutos.

6.- **Cuestionario individual.** 5 minutos.

7.- **Ampliación de la actividad con contenidos y definición de conceptos.** 30 minutos.



2. CONTENIDOS DE LA CLASE

2.1- La igualdad en el marco de la Constitución

La aprobación de la Constitución representó un avance muy importante para el conjunto de la sociedad española. Con la Constitución se abrió una una puerta por la que la legislación, garantizaba el mismo trato a mujeres y hombres Y si ahora la igualdad nos parece completamente normal, antes de 1978, lo que la ciudadanía vivía como cotidiano era la dependencia absoluta de la mujer hacia el hombre. Un ejemplo entre los muchos que podemos enumerar, es el hecho de que hasta 1981, las mujeres tuvieran que pedir permiso a su marido para poder trabajar, cobrar su salario,

ejercer el comercio, abrir cuentas corrientes en bancos, sacar su pasaporte, el carné de conducir... La mujer casada seguía la condición de su marido en cuanto a su nacionalidad y vecindad civil. Por el contrario el marido podía disponer de los bienes comunes sin su consentimiento, con la sola excepción de los inmuebles y establecimientos mercantiles.

Hasta el año 1981, la mujer soltera se equiparaba al menor y no podía abandonar la casa sin el consentimiento paterno. Otro ejemplo de la situación de la subordinación de las mujeres, lo constituye el hecho de que el adulterio de la mujer constituyera 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.

Es importante recordar que las movilizaciones de las mujeres agrupadas en asociaciones, partidos y sindicatos (en 1987 ya había 600 organizaciones inscritas en el catálogo del Instituto de la Mujer), así como la aspiraciones democráticas del conjunto de la sociedad, tuvieron una influencia decisiva, que se vio reflejada en las leyes, así como en las distintas medidas que se fueron adoptando para equiparar los derechos o la creación de los organismos de igualdad.

La Constitución fue aprobada en consulta popular y en ella se define **la igualdad** como un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, haciendo referencia explícita en el artículo 1.1. y el 14.

Artículo 1.1.- “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, **la igualdad** y el pluralismo político.

Artículo 14.- “los Españoles son **iguales** ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Además, la Constitución Española, en su artículo 9.2. insta a los poderes públicos a diseñar y poner en marcha las medidas necesarias para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad:

“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 impida o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y social”.

2.2.- La legislación Española en el marco Europeo

No podríamos terminar de entender el avance legislativo que ha tenido lugar en España en materia de igualdad, sin situarnos en el ámbito internacional. Nuestro mapa de interés nos lleva a dos puntos estratégicos en el ámbito internacional.

Por una parte, a las Naciones Unidas que desde su creación han ido incorporando estratégicamente las políticas de Igualdad tanto en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como en los tratados y conferencias Internacionales.

En otra escala, nos encontramos con la Unión Europea con un marco legislativo que obliga a todos los países integrantes a adaptar en sus normativas las directivas que se aprueban a nivel comunitario. **El principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es un elemento fundamental de la construcción política, social y económica de la Unión Europea.** La Igualdad de Oportunidades nombra y garantiza una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada³⁴.

La Unión Europea considera que la no promo-

ción de la igualdad de género es una violación de los derechos humanos, y es un obstáculo para el desarrollo económico y social.

En el año 2006 se creó el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** que tiene como objetivo ayudar a las Instituciones Europeas y a los Estados Miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias, en las políticas nacionales de los Estados miembro y luchar contra la discriminación por razón de sexo. Otra de las tareas del Instituto es sensibilizar a la ciudadanía de la Unión Europea acerca de la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres.

Un año después de la creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, en el 2007, se declaró el “Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos: Hacia una sociedad justa”. Pero el interés de la Unión Europea por la Igualdad de Oportunidades había comenzado cincuenta años antes, en 1957. Desde entonces las políticas comunitarias han tenido los siguientes periodos³⁵:

- **Durante la década de los años 60.** Se adopta el principio de igualdad de trato de ambos sexos en lo que se refiere a la salario y a los distintos países que forman parte de las, entonces, Comunidades Europeas. Más tarde la

Unión Europea, lo incorpora en su legislación.

- **Durante los años 70 y principio de los años 80.** Se extiende el principio de igualdad a otros ámbitos políticos como el empleo, la formación y la familia. En este contexto, se desarrolla todo un conjunto de normas de protección laboral que los países irán adoptando e incluyendo en su ordenamiento jurídico.

Coincidiendo con la Celebración de la III Conferencia Mundial de las Mujeres de las Naciones Unidas, las políticas que se ponen en marcha dentro de la Unión Europea se centran en las mujeres como sujetos de las decisiones políticas. En lugar de adoptar medidas específicas para las mujeres, son las propias mujeres las que se han convertido en protagonistas del proceso político. El número creciente de parlamentarias refleja este nuevo rumbo, aunque en ese ámbito siga habiendo mucho retraso.

- **Durante la década de los 90 y hasta nuestros días,** se apuesta por la transversalización de la perspectiva de género y como muestra, tenemos el análisis y las políticas que se ponen en marcha para resolver los problemas estructurales del mercado laboral: las cuestiones relacionadas con el reparto del trabajo y las tipologías de horario laboral. Destacamos de esta última etapa dos tratados en los que se abordan la Igualdad de trato:

34. Fundación Mujeres. “Módulo de sensibilización y formación continua en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para personal de la administración pública. Instituto de la Mujer. 2008

35. Escuela Virtual de Igualdad. Instituto de la Mujer, Secretaria de Políticas de Igualdad Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.

El **Tratado de Roma** el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres estaba limitado a la igualdad de remuneración consagrada en el art. 119 (1957). Desde ese momento ha vivido un considerable desarrollo y expansión, a través de la adopción de las sucesivas Directivas denominadas «de igualdad de trato», hasta dar paso al reconocimiento explícito de la igualdad de oportunidades en el *Tratado de Ámsterdam* (1997).

El **Tratado de Ámsterdam (1997)** constituye una base jurídica favorable para la igualdad de oportunidades. Contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (arts. 2, 3, 13 y 141). Desde la entrada en vigor de este tratado, la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

Actualmente está en vigor **La hoja de ruta para igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010**. Se trata de una iniciativa con la que se quieren evitar las desigualdades de género y se centra en seis áreas prioritarias de acción:

1. Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y para los hombres.
2. Conciliación de la vida privada y la actividad profesional.

36. Concha Barranco. Módulo de formación en Igualdad de Oportunidades. Curso Igualdad de Oportunidades en la administración local. Diputación de Cáceres. 2007.

3. Conseguir la misma representación en la toma de decisiones.

4. Erradicar todas las formas de violencia de género.

5. Eliminar los estereotipos sexistas.

Los organismos internacionales ejercen una extraordinaria influencia en las políticas nacionales a través de los tratados y acuerdos internacionales exigiendo, o recomendando, la incorporación de determinadas formas de intervención en los programas de gobierno de los distintos estados³⁶.

Recordemos que la discriminación social de las mujeres ha dado lugar al nacimiento de toda una normativa desarrollada a lo largo de la última mitad del siglo XX por organismos internacionales, europeos y estatales que establecen las bases para articular las políticas de Igualdad de Oportunidades y la lucha contra la discriminación de las mujeres.

Los países miembros de la Unión Europea están obligados a la adaptación de sus ordenamientos al contenido de las Directivas que se han ido aprobando.

2.3.- La legislación Española en materia de igualdad.

Una parte muy importante del compromiso de la Administración Pública por la Igualdad, ha llegado con la aprobación de leyes que trasladan el principio constitucional y las directivas Europeas. **Las leyes por sí solas no cambian la realidad social, pero son muy importantes para fijar los marcos de actuación y abrir las puertas de las reformas necesarias.** Los cambios que se deberán impulsar son de gran envergadura y requerirán de mucho tiempo para su consecución. Para ello es importante la puesta a punto de las instituciones del Estado que deberán implementar las políticas públicas necesarias.

Las leyes más importantes son:

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007), que incorpora entre sus líneas de actuación los Planes de Igualdad en las empresas, consolida el reconocimiento de la conciliación como derecho laboral de primer orden y fomenta la corresponsabilidad reconociendo un derecho nuevo de permiso de paternidad exclusivo de los hombres.

Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia (2006), conocida coloquialmente

como Ley de Dependencia, que supone la instauración del cuarto pilar del Estado de Bienestar (junto con la sanidad, la educación y el reconocimiento de derechos pasivos).

Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004), Uno de los problemas más graves a los que se enfrenta la sociedad es a la erradicación de la violencia contra las mujeres. En 1993 la ONU definió la violencia contra las mujeres como "Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada".

El Consejo de Europa declara que una de cada cuatro mujeres ha sido víctima de malos tratos y al menos un 10% ha sufrido algún tipo de agresión sexual. Estas investigaciones señalan que las europeas que son víctimas de malos tratos son agredidas en su propio domicilio por sus parejas sentimentales...³⁷ En España la gravedad de las situaciones de violencia de género han determinado la respuesta contundente, tanto de las organizaciones de mujeres como de los poderes públicos.

En diciembre del 2004, se aprueba por unanimidad en el Parlamento, **la Ley Orgánica**

37. Volio Monge, Roxana. Género y cultura en la Planificación al Desarrollo. Fundación Canaria para el Desarrollo Social (FUNDESCAN. 2008

de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, sobre el principio de transversalidad, porque la violencia de género es un problema que afecta al conjunto de la sociedad, por lo que su prevención y erradicación deberá realizarse conjuntamente desde todos los ámbitos.

La Ley Integral incorpora medidas que dan respuesta al carácter integral proponiendo³⁸:

- Medidas de sensibilización.
- Medidas educativas.
- Medidas contra la publicidad ilícita y en el ámbito de los medios de comunicación.
- Medidas en el ámbito sanitario.
- Reconocimiento de nuevos derechos a las víctimas, incluyendo medidas para su protección social y económica.
- Medida de tutela institucional penal y judicial.

El gran reto para los próximos años es pasar de la igualdad formal/legal a la igualdad real/efectiva y para conseguirlo resulta imprescindible acometer un cambio estructural/cultural en profundidad que remueva los obstáculos no visibles, la parte oculta de Iceberg, compuesta por creencias, miedos, estereotipos... y que hace que resulte imposible hablar de igualdad plena entre hombres y mujeres en cualquier ámbito y en cualquier lugar del mundo

2.4. A continuación conoceremos las principales propuestas de la Ley orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Marzo de 2007

Es posiblemente una de las Leyes más avanzadas de Europa cuyo objetivo es **hacer efectiva la igualdad de trato para mujeres y hombres**. Precisamente el término **efectiva**, es el que figura en el título de la Ley, indicando que el articulado hace referencia a medidas que consigan llevar a la práctica el principio de igualdad. Recordemos que la Igualdad formal ha resultado insuficiente y que nos encontramos con situaciones de discriminación como son:

- La violencia de género.
- La discriminación salarial.
- El mayor desempleo femenino.
- La escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social y económica.
- Los problemas de conciliación entre la vida personal laboral y familiar.

Por lo que se considera que la igualdad plena entre hombres y mujeres es aún una tarea pendiente.

A continuación vamos a profundizar en los aspectos más relevantes de la Ley.

38. Fundación Mujeres. Módulo de sensibilización y formación continua en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para personal de la administración pública. Instituto de la Mujer. 2007

a) La composición de la Ley:

Lo primero que tendremos que saber es que es una Ley que abarca todos los aspectos de la vida social, social y artística. Por esta razón la Ley tiene unas considerables dimensiones, pues además de 78 artículos, ordenados en el Título Preliminar y 8 Títulos, además forman parte de la misma 27 Disposiciones Adicionales, 9 Disposiciones Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 7 Disposiciones Finales.

La Ley desarrolla medidas para fomentar la igualdad en las siguientes áreas:

- Educación.
- Sanidad.
- Medios de comunicación.
- Nuevas tecnologías.
- Desarrollo rural.
- Vivienda.
- Contratación.
- Subvenciones públicas.
- Empleo y Seguridad Social.
- Empleo público.
- Fuerzas y cuerpos de seguridad.
- Acceso a bienes y servicios.
- Organización de la Administración General del Estado en materia de igualdad.

b) Principales novedades de la Ley:

La mayor novedad de esta ley reside en el hecho de que legisla para lograr la **prevención de conductas discriminatorias** y en la previsión de **políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad**. Introduce además planteamientos muy importantes: las acciones positivas, la transversalidad y un enfoque nuevo de las políticas de igualdad.

La ley incorpora la **transversalidad de la igualdad** como principio fundamental, por tanto:

Proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

Integra el **principio de igualdad y la perspectiva de género** en la ordenación general de las políticas públicas y *establece los criterios de actuación* de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.

Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.

Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los **distintos ámbitos de la realidad social**, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

Legítima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.

Establece un marco general para la adopción de las llamadas **acciones positivas** que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Asegura una **representación equilibrada** de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

c) Quince medidas para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres:

- 1) Se crea una Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.
- 2) Se crea el Consejo de Participación de las Mujeres para la participación de éstas.
- 3) Se establece la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.
- 4) Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.

5) Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

6) Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.

7) Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.

8) Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

9) Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.

10) Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.

11) Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.

12) Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la "titularidad compartida" por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.

13) Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

14) Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.

15) Se establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.

2.5. Ley de igualdad de Extremadura

Extremadura cuenta con la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres y contra la Violencia de Género, que se aprobó en el mes de marzo de 2011.

La Ley integra la perspectiva de género en todas las políticas públicas (igualdad de oportunidades e igualdad de trato) y "garantizará" los derechos de las víctimas de violencia de género (de las mujeres y también de sus hijos/as) con medidas de carácter integral que tienen en cuenta todos los daños que éstas y éstos sufren, incluidos también los daños sociales y económicos.

La ley tiene su base en la Ley Orgánica 3/2007 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres; y en el Pacto Social y Político de Reformas para Extremadura. Se caracteriza por incorporar el principio de trans-

versalidad en todas las políticas de la Junta de Extremadura, integrando la perspectiva de género en su actividad administrativa y desde el comienzo de la toma de decisiones, para impulsar la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato, las acciones positivas que eviten discriminaciones hacia las mujeres por razón de su sexo.

La ley es de aplicación en la administración autonómica, las entidades que integran la administración local (organismos autónomos, consorcios, fundaciones, etc); la Universidad de Extremadura; todas las entidades que realicen actividades educativas y de formación; y las entidades privadas que suscriban contratos y convenios de colaboración con las administraciones públicas de Extremadura o que sean beneficiarias de ayudas y subvenciones.

La Ley incide en la igualdad en el empleo, en un incremento de la tasa de población activa femenina, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la maternidad, y el incremento de la tasa de natalidad, la coeducación y la formación de valores, la atención y garantía de los derechos de las mujeres rurales a fin de favorecer su incorporación al mercado de trabajo y el acceso a la formación, entre otros aspectos; que permitan un desarrollo más sostenible, de acuerdo con el nuevo modelo productivo de la región.



3. PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

¿Por qué es necesaria una Ley de Igualdad si tenemos el marco de la Constitución?

La LOI viene a ser un instrumento útil que da respuesta a las reivindicaciones históricas de las mujeres en la búsqueda de alcanzar mayores cotas de igualdad en nuestra sociedad. Por lo que tiene un alto valor de justicia social.

Y viene a dar respuesta a las nuevas necesidades que se plantean en nuestra sociedad.

La LOI es necesaria para:

- Erradicar las discriminaciones aún presentes en la sociedad.

- Promover la igualdad efectiva de trato, a través de la eliminación de los obstáculos existentes, como son los estereotipos y las prácticas culturales que impiden la igualdad.

¿A qué directiva responde la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres?

Como veíamos en la introducción, España está obligada a transponer las directivas en materia de Igualdad de la Unión Europea, en este caso la Ley responde a dos directivas:

- La Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- La Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

¿Qué diferencia existe entre una directiva Europea y una recomendación y dictamen?

Para que las medidas Europeas lleguen a toda

la ciudadanía, los estados tienen que hacer lo posible por implementarlas en su marco jurídico. Los países que forman parte de la Unión Europea como es el caso de España, están obligados a trasladar a su ordenamiento y al derecho nacional las Directivas para el cumplimiento de sus objetivos. No ocurre lo mismo con los dictámenes y recomendaciones que no son vinculantes, ni crean obligaciones para los países de la Unión.

¿Qué medidas incorpora la Ley en materia de empleo y conciliación?

Antes de contestar a la pregunta reflexionemos sobre el significado de la conciliación, subrayando que las personas, hombres y mujeres, tienen obligaciones derivadas de los compromisos adquiridos en su vida privada.

La mayoría de estas obligaciones se corresponden con la crianza, la educación y el cuidado de los hijos e hijas o de otras personas dependientes de la familia, como son las personas mayores o las personas con algún tipo de enfermedad crónica o discapacidad.

Este trabajo, en la esfera privada, está realizado mayoritariamente por mujeres que, tras su incorporación al mundo del trabajo remunerado deben compatibilizarlo con su trabajo

de mercado. Todavía hoy, los varones no han asumido sus responsabilidades en el espacio privado por lo que hablamos de la doble jornada de la mujer. Esto ha dado lugar en los últimos años a estudios sobre el diferente uso del tiempo que hacen hombres y mujeres, incluyéndose cada vez más, estadísticamente, esta distinción desde la consideración del tiempo como un recurso limitado, e incorporándose a la información estadística las variables de trabajo remunerado y no remunerado.

Actualmente se abandona paulatinamente el concepto conciliación para hablar en su lugar de equilibrio de vidas y espacios, públicos y privados. Quizás es una forma de separarlo de la visión tradicional que lo vincula a mujer/familia. Hoy las actuaciones que se proponen abordan la vida personal en un sentido muy amplio y se dirigen a hombres y mujeres, siendo muy apreciadas por ambos en clave de salario emocional/mental.

La LOI propone las siguientes actuaciones para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

- El permiso de paternidad de trece días, independiente del de la madre, que se suma a los dos días de los que ya disponía un trabajador tras el nacimiento de un hijo. El permiso de paternidad no tiene coste para la empresa, sien-

do el Instituto Nacional de la Seguridad Social el que lo asume.

- Las mujeres autónomas quedan eximidas de pagar las cuotas a la SS durante el periodo de baja de maternidad. También de las cuotas de SS de los contratos de sustitución.

- La empresa está exenta de pagar las cuotas de SS de la persona que causa baja por maternidad o paternidad:

- Si la baja por maternidad/paternidad coincide con el periodo de vacaciones, éstas podrán disfrutarse a continuación e incluso fuera del año natural.
- Si el menor tiene una discapacidad, 2 semanas más de permiso.

¿Qué ha supuesto la ley para la Administración General del Estado?

La creación de diversas medidas como son:

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- Comisión Interministerial de Igualdad.
- Unidades de Género en cada Ministerio.
- Informes de impacto de Género.

Hay que señalar que en lo que se refiere a la aplicación de las medidas de la Ley, ésta distingue entre Administración del Estado y otras

administraciones, en relación a su carácter vinculante: *las Administraciones Públicas pueden establecer... la Administración General del Estado y organismos autónomos obligatoriamente deberán incluir...* Es la única excepción al carácter vinculante de la Ley, el resto de sujetos a que se refiere están obligados a su cumplimiento independientemente de su ámbito geográfico: ciudadanía en general, empresas, sindicatos...

Algunas Administraciones Autonómicas han optado por aprobar su propia ley de igualdad. Otras siguen el marco de la LOI. De cualquier manera, sea cual sea la opción normativa, lo cierto es que la LOI ha contribuido a identificar contenidos y medidas que deben o deberían ser objeto atención por parte de las administraciones públicas.

¿En qué organismos se incorpora el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres?

- En las listas Electorales, con la consiguiente modificación de la Ley Electoral: ningún sexo debe tener ni menos del 40% ni más del 60% en cada tramo de 5 puestos, en poblaciones de más de 5000 habitantes. En un plazo de 4 años también obligará a los municipios entre 5000 y 3000 habitantes.

- En la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

- En el nombramiento de titulares de los órganos directivos.
 - En los Órganos de selección del personal y Comisiones de valoración.
 - En la designación de representantes de la Administración General del Estado.

- En los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. Plazo de 8 años.



4. ACLARANDO CONCEPTOS

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Es un principio informador del ordenamiento jurídico, que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Perspectiva de género. Se trata de la mirada que explica, interpreta y reconstruye el mundo, partiendo de la constatación de la desigualdad entre mujeres y hombres y tratando siempre de lograr alcanzar la igualdad real de géneros.

Necesidades prácticas de género. Si las mujeres y los hombres tienen vidas diferentes, en consecuencia tendrán necesidades distintas,

por lo que las necesidades prácticas de género se definen como las necesidades de las mujeres como actrices de roles predeterminados por la sociedad y como responsables de ciertas cargas y obligaciones sociales preestablecidas, destinadas básicamente a la familia inmediata y la comunidad local...

Déficit democrático con relación al género. Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y mujeres tiene en la legitimidad de la democracia. Es el efecto provocado por una participación política desequilibrada entre hombres y mujeres, lo que repercute en una disminuida legitimidad democrática.

Organismos Internacionales de Igualdad³⁹: ONU y UE

- Organismos de Naciones Unidas para la Igualdad entre hombres y mujeres.

Una nueva agencia de género en la ONU en el 2010

En la 63ª Asamblea General de la ONU celebrada en septiembre de 2009 se ha acordado la creación de una nueva agencia de género. Implicará la unificación de las cuatro estructuras de género de las Naciones Unidas - UNIFEM, OSAGI (Oficina de la Asesora Especial

³⁹ Irene López (coord.) Género y políticas de cohesión social. Ed FIIAPP. 2007

del Secretario General para Asuntos de Género), DAW (División de las Naciones Unidas para el Avance de las Mujeres) e INSTRAW (Instituto Internacional de Investigación y Entrenamiento para el Avance de las Mujeres). Además de las cuatro entidades directamente involucradas, la creación de la nueva agencia tiene la colaboración del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) y del UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas).

La nueva agencia de género tendrá más estatus dentro de la propia ONU, y su autoridad máxima se conducirá por una Subsecretaría General - la tercera posición en la jerarquía del Sistema ONU. La decisión atiende una propuesta histórica del UNIFEM de consolidar la actuación de las Naciones Unidas en el mundo a favor de las mujeres.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las mujeres. - (CEDAW)

Establecido en 1982 de acuerdo con los artículos 17 al 22 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las mujeres, este comité está constituido por 23 personas expertas seleccionados por los Estados miembros de entre sus naciones, de acuerdo con el principio de distribución geográfica equilibrada y asegurando que todas las culturas estén representadas.

El comité se encarga del seguimiento de los procesos realizados en la aplicación de la Convención. La Convención se describe como la Carta de Derechos de las mujeres. Prohíbe toda distinción, exclusión o restricción realizada sobre la base de sexo que impida o anule los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres en todas las áreas.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.- (UNIFEM)

Fue creado en 1976 como el "Fondo Voluntario para la década de las Naciones Unidas para las Mujeres". Promueve el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género trabajando sobre todo en el nivel nacional. **Trabaja para asegurar la participación de las mujeres en todos los niveles de la planificación y la práctica del desarrollo y actúa como catalizador, apoyando los esfuerzos que permitan vincular las necesidades y problemas de las mujeres con todos los temas críticos de las agendas nacional, regional y global.** UNIFEM se centra en tres áreas: el fortalecimiento de la capacidad económica de las mujeres, la integración desde la perspectiva de género en el gobierno y el liderazgo y la promoción de los derechos humanos de las mujeres. Para ello cuenta con expertas en género en diferentes regiones del mundo. En la actualidad la Directora Ejecutiva de UNIFEM es una mujer española, Inés Alberdi.

Programa sobre Género y Desarrollo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.- PNUD. La División sobre Mujeres y Desarrollo del PNUD, establecida en 1987, tiene como cometido el incremento de la atención otorgada a las cuestiones de género. Trabajo del **PNUD: asiste a los gobiernos para que impliquen en mayor medida a las mujeres en sus programas de desarrollo.**

División para el Avance de las Mujeres. (DAW) La división para el Avance de las Mujeres del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, persigue la mejora de la situación de las mujeres en el mundo y el logro de su igualdad con los hombres, como actoras, socias y beneficiarias del desarrollo sostenible, de los derechos humanos, de la paz y la seguridad.

- **Instituciones en Europa.**

Uno de los objetivos de todas las instituciones de la Unión Europea es asegurar la integración de la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación pertinentes.

Instituto Europeo por la Igualdad de Género. Su cometido es recoger y analizar información, datos, objetivos, fiables y comparables a nivel comunitario; desarrollar herramientas metodológicas apropiadas, en particular la transversa-

lización de género en todas las áreas políticas y facilitar el intercambio de buenas prácticas, el diálogo en la planificación y la sensibilización en la Unión Europea.

Comisión Europea- Dirección General de Desarrollo e Igualdad de Género. La Comunidad Europea, ha creado este organismo con el objetivo de considerar las desigualdades de género, sus estrategias y la ejecución real en el marco de las Políticas de Desarrollo Europeo.

Hoja de Ruta de la Igualdad de Género de la Comisión Europea. La política de la Unión Europea respecto a la Igualdad de Género tiene un enfoque amplio que incluye legislación, transversalidad y acciones positivas. Además, también proporciona apoyo presupuestario. Dentro de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades existen dos unidades que tratan los asuntos de igualdad de género: La Unidad de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres (estrategias y programa) y la Unidad de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres (aspectos legales).



5.- ACTIVIDAD PARA TRABAJAR EN GRUPO

El iceberg

Para reflexionar...

España forma parte de numerosas instituciones y organismos internacionales que enmarcan las propuestas legislativas en materia de igualdad y, aunque las leyes por sí solas, no cambian la realidad social son muy importantes para fijar los marcos de actuación y abrir las puertas de las reformas necesarias. Las leyes se definen sobre estudios y análisis de la realidad que determinan las necesidades y los objetivos de la realidad que se legisla. En la actualidad la situación de igualdad que vivimos en España se asemeja a un enorme iceberg, la parte visible nos muestra los objetivos alcanzados, la parte invisible, los distintos fragmentos de la desigualdad como la violencia de género so-

bre la que actualmente se legisla, porque los grupos de mujeres visibilizaron una realidad que estaba oculta en el ámbito privado. Con este ejercicio intentaremos visibilizar las situaciones de discriminación de género que con frecuencia observamos en nuestro trabajo.

Objetivos:

- Visualizar las situaciones de discriminación de género que ocurren en nuestro ámbito laboral, en relación con las personas a las que está destinado nuestro trabajo, o dentro de la organización.
- Reflexionar sobre la importancia que tiene visualizar situaciones de discriminación que normalmente están ocultas.
- Relacionar las situaciones de discriminación con las propuestas de la ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Duración de la actividad:

Quince minutos

Metodología:

1. Se constituyen grupos de cinco o seis participantes.

2. Se reparte papel continuo (dos metros por grupo) a las/los participantes, rotuladores.

3. Dibujar un iceberg:

- En la parte superior, las situaciones de igualdad entre mujeres y hombres que existen en el ámbito en que trabajamos o entre las personas a las que nos dirigimos con nuestro trabajo.
- Bajo la línea de flotación, las situaciones de desigualdad que se generan.

4. Cada grupo expondrá en el plenario.

Preguntas para ayudar a la reflexión:

¿Ofrecen las leyes pautas para la resolución de situaciones de discriminación? Después del análisis podemos hablar de una igualdad real? ¿Incorpora la perspectiva de género en el ámbito donde trabajas?



6. CONTENIDOS PARA COMPLETAR LA CLASE

CONFERENCIAS INTERNACIONALES PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES⁴⁰

Desde los Organismos Internacionales se han celebrado diversas reuniones y conferencias internacionales con el objetivo de definir las políticas de Igualdad y promover el Principio de Igualdad entre hombres y mujeres.

Entre los diversos acuerdos adoptados, destacamos:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Plataforma para la acción de Beijing.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención, que es el único instrumento de carácter vinculante para los países que lo ratifican, es decir, que es de obligatorio cumplimiento. La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en las que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre.

En su preámbulo, la Convención reconoce explícitamente que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y subraya que esa “discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. Según el artículo 1, por discriminación se entiende “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 la mujer, independientemente 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

40. de la Rosa, Esther. “La participación de las mujeres en la consecución de los objetivos del Milenio”. Ed Iscod- FETE-UGT 2009. www.educacionenvalores.org

política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen “todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (artículo 3).

En los 14 artículos subsiguientes se detalla el programa en pro de la igualdad, que se concentra en tres aspectos de la situación de la mujer: el de los derechos civiles, la condición jurídica y la condición social de la mujer. Además, y a diferencia de otros tratados de derechos humanos, la Convención se ocupa de los derechos que tienen que ver con la reproducción humana (se habla de “procreación”) y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos.

Plataforma para la acción de Beijing.

En la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres que organizada por las Naciones Unidas se celebró en Beijing (China) en septiembre de 1995, las delegaciones de 189 Estados allí reunidos adoptaron por consenso dos impor-

tantes documentos: la Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción, ambos documentos publicados conjuntamente.

Estos documentos constituyen el referente más relevante para los derechos humanos de las mujeres en el mundo. Señala que es la perspectiva de género la estrategia para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

La Plataforma identifica **12 áreas críticas** prioritarias de intervención y plantea objetivos estratégicos vinculados a cada área, con acciones concretas definidas para realizar de manera simultánea por los gobiernos, la sociedad civil y las agencias de cooperación bilateral y del sistema de NNUU para mejorar la condición y posición de las mujeres en el mundo, mediante su empoderamiento en todas las esferas de la vida pública y privada.

La Plataforma de Acción señala la importancia de intervenciones que tengan en cuenta las necesidades prácticas y los intereses estratégicos⁴¹ de las mujeres y reconozcan y apoyen su esfuerzo por:

1. Superar la **pobreza**, persistente y creciente que afecta a las mujeres.
2. Favorecer la igualdad en el acceso a la **educación** en todos sus niveles.

3. Fomentar el acceso a los servicios de protección social y sanitarios y promover la **salud** sexual y reproductiva de las mujeres.

4. Prevenir y tratar la **violencia** contra las mujeres.

5. Tomar en cuenta las necesidades concretas de las mujeres en la solución de los **conflictos armados** y su protección específica.

6. Promover el acceso al **empleo** digno de las mujeres y a los ámbitos de decisión sobre su actividad económica.

7. Favorecer la ciudadanía plena de las mujeres en el ejercicio de los derechos y su representación de forma **equilibrada** en el **poder político** y en todas las instancias de participación internacional, nacional o local donde se toman decisiones.

8. Incidir en todos los procesos de **fortalecimiento institucional** que promuevan la equidad de género en el desarrollo.

9. El respeto, la promoción y protección de todos los derechos humanos de las mujeres.

10. Suprimir los estereotipos sobre las mujeres y la desigualdad de acceso y participación de las mujeres en todos los sistemas de comunicación.

11. Erradicar la desigualdad de mujeres y hombres en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente.

12. La defensa de los derechos de las niñas contra la violencia, la explotación, la marginación y la discriminación por cualquier causa.

Conclusiones de la Conferencia de Beijing:

Principales líneas estratégicas para políticas de igualdad.

- **Perspectiva de género:** y la comprensión de que las desigualdades son reversibles como construcciones culturales.
- **Mainstreaming:** la perspectiva de la igualdad en todas las acciones de desarrollo.
- **Empoderamiento:** el fortalecimiento de las capacidades y la autonomía de las mujeres.

41. de la Rosa, Esther. “La participación de las mujeres en la consecución de los objetivos del Milenio”. Ed Iscod- FETE-UGT 2009. www.educacionenvalores.org

Naciones Unidas ha celebrado hasta el momento cuatro Conferencias Mundiales específicas sobre las Mujeres: I México, 1975; II Copenhague, 1980; III Nairobi, 1985 y IV Pekín, 1995.

Periódicamente se han celebrado Conferencias Internacionales sobre los derechos y la situación de las mujeres. Algunas de las más importantes han sido:

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo, de las Naciones Unidas.
- 1992 Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Río de Janeiro.
- 1993 II Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Viena.
- 1994 IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo. El Cairo.
- 1995 IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing. (Beijing+5, Beijing+10 y Foros Virtuales de ONG's).
- 1995 Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague. (Ginebra 2000 y Foro Ginebra 2000).
- 2000 Cumbre del Milenio y Objetivos de Desarrollo del Milenio, Nueva York.



7. RESUMEN DE LA CLASE. IDEAS FUNDAMENTALES

- España forma parte de numerosas instituciones y organismos internacionales que enmarcan las propuestas legislativas en materia de igualdad.

- Nuestra Constitución establece como uno de los pilares fundamentales del estado de Derecho el principio de igualdad. En consecuencia, desde un punto de vista jurídico se reconoce la igualdad de todas las personas ante la Ley, pero hace falta, además, que se produzcan cambios sociales y estructurales que hagan de ese principio constitucional una igualdad real y efectiva.

- La discriminación social de las mujeres ha dado lugar al nacimiento de toda una norma-

tiva desarrollada a lo largo de la última mitad del siglo XX por organismos internacionales, europeos y estatales que establecen las bases para articular las políticas de Igualdad de Oportunidades y la lucha contra la discriminación de las mujeres.

- Los países miembro de la Unión Europea están obligados a la adaptación de sus ordenamientos al contenido de las Directivas que se han ido aprobando. Actualmente está en vigor **La hoja de ruta para igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010**. Se trata de una iniciativa con la que se quieren evitar las desigualdades de género.

- Las leyes por sí solas no cambian la realidad social, pero son muy importantes para fijar los marcos de actuación y abrir las puertas de las reformas necesarias. Los cambios que se deberán impulsar son de gran envergadura y requerirán de mucho tiempo para su consecución. Para ello es importante la puesta a punto de las instituciones del Estado que deberán implementar las políticas públicas necesarias.

- Las políticas de igualdad se realizan en el marco de la normativa comunitaria y se han aplicado tanto al ámbito del empleo como a otros ámbitos sociales y políticos.

- **La Ley orgánica para la igualdad efectiva**

entre mujeres y hombres (marzo de 2007), es posiblemente una de las Leyes más avanzadas de Europa cuyo objetivo es **hacer efectiva la igualdad de trato para mujeres y hombres**. Precisamente el termino efectiva, es el que figura en el título de la Ley, indicando que el articulado hace referencia a medidas que consigan llevar a la práctica el principio de igualdad. Recordemos que la Igualdad formal ha resultado insuficiente y que nos encontramos con situaciones de discriminación como son:

- La violencia de género.
- La discriminación salarial.
- El mayor desempleo femenino.
- La escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social y económica.
- Los problemas de conciliación entre la vida personal laboral y familiar.

Por lo que se considera que la igualdad plena entre hombres y mujeres es aún una tarea pendiente.



8. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

1.- La Constitución fue aprobada en consulta popular y en ella se define la igualdad como un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, haciendo referencia explícita en el artículo 1.1. y el 14.

- Verdadero
 Falso

2.- El principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es un elemento opcional y secundario de los países que forman parte de la construcción política, social y económica de la Unión Europea.

- Verdadero
 Falso

3.- La igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación directa por razón de sexo, pero no indirecta, ya que es más complicada de detectar por las leyes.

- Verdadero
 Falso

4.- La Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres no es realmente necesaria, ya que tenemos el marco de la constitución.

- Verdadero
 Falso

5.- La mayor novedad de la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres reside en el hecho de que legisla para lograr **la prevención de conductas discriminatorias** y en la previsión de **políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad**, y la incorporación de la transversalidad de la igualdad como principio fundamental.

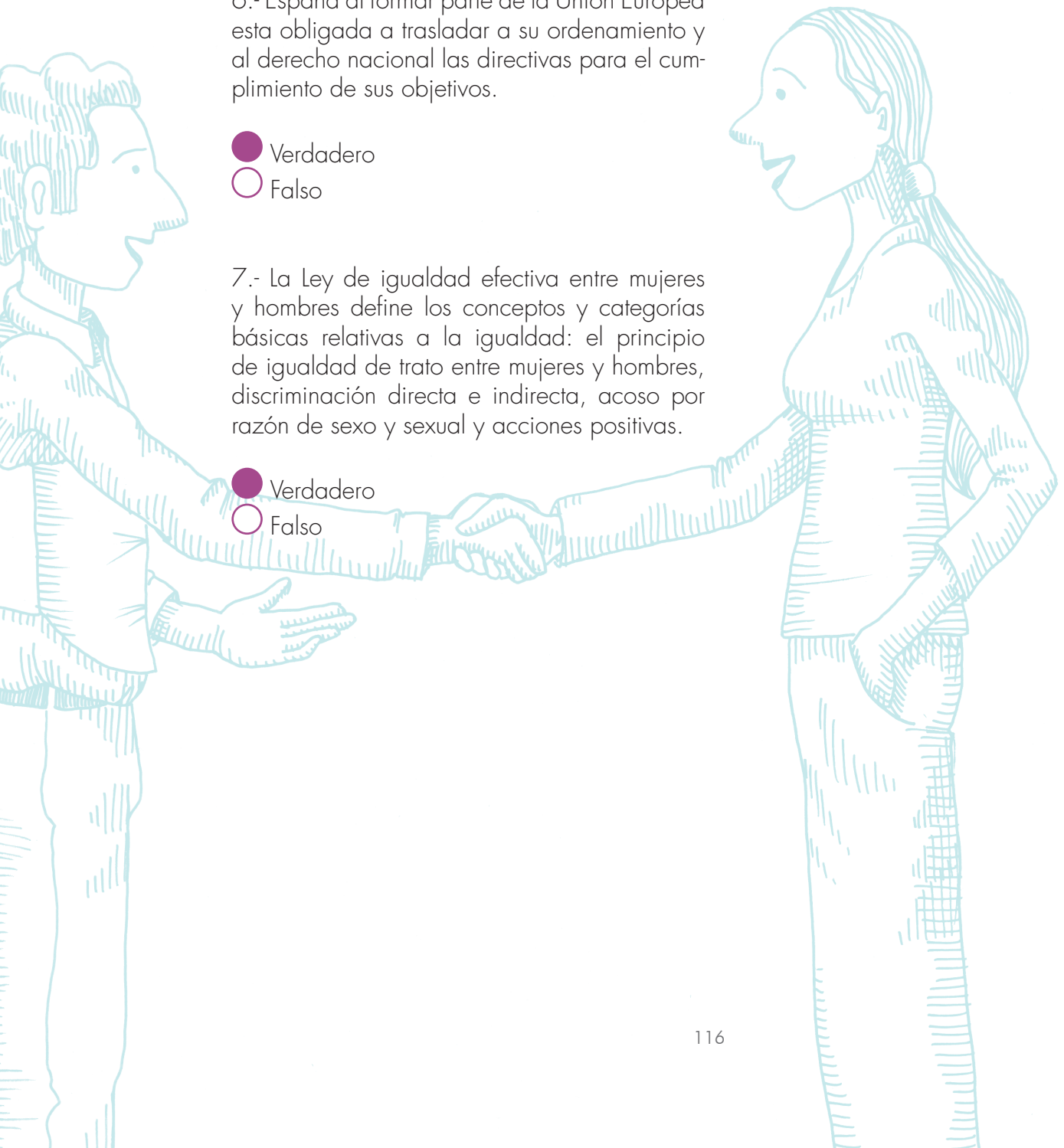
- Verdadero
 Falso

6.- España al formar parte de la Unión Europea esta obligada a trasladar a su ordenamiento y al derecho nacional las directivas para el cumplimiento de sus objetivos.

- Verdadero
- Falso

7.- La ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.

- Verdadero
- Falso



5. Qué son las políticas de igualdad y sus estrategias





1. FICHA DIDÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE LA CLASE

INTRODUCCIÓN A LA CLASE

La lucha contra la discriminación y la consecución de la igualdad es una tarea compleja que requiere la intervención del conjunto de los poderes públicos y del conjunto de la sociedad. Los organismos de Igualdad han impulsado el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres que se están implementando en todos los espacios institucionales, laborales y sociales.

OBJETIVOS

- Conocer qué son las políticas de igualdad y sus objetivos.

- Comprender cuáles son los objetivos de las políticas de Igualdad.
- Analizar las distintas estrategias que se utilizan desde las políticas públicas para llegar a la Igualdad.
- Conocer qué son los planes de igualdad, las medidas positivas y el mainstreaming.
- Reflexionar sobre la importancia que tienen medidas positivas como las cuotas en el funcionamiento de la democracia.
- Conocer cuáles son los principales Organismos de Igualdad Estatales y en la Comunidad de Extremadura.

CONTENIDOS

- Qué son las políticas de Igualdad y cuáles son sus Objetivos.
- Estrategias en políticas de Igualdad, planes de igualdad, las acciones positivas y el mainstreaming.
- Los Organismos de Igualdad Estatales y Autonómicos.

Contenidos para completar la clase: Las cuotas

PALABRAS CLAVE

- Políticas de igualdad.
- Planes de igualdad.

- Acciones positivas.
- Mainstreaming/ enfoque transversal de género.
- Cuota.
- Paridad.

PLANIFICACIÓN DE LA CLASE

Tiempo total:

Opción A.- Clase de una hora.

Opción B.- Clase de una hora y media con ampliación de contenidos y explicación de conceptos.

1.- **Presentación** (5 minutos).- de los objetivos y los contenidos que vamos a trabajar.

2.- **El mapa.** (10 minutos).- Este ejercicio nos ayudará a tener una impresión global del conocimiento de las políticas de igualdad en su entorno laboral.

- Repartimos un cuarto de folio a cada una de las personas participantes.
- Les solicitamos que escriban si conocen alguna medida de igualdad que se haya adoptado en su ámbito laboral.
- Recogemos las tarjetas.
- Realizamos una valoración resumida de la

información obtenida.

3.- **Exposición de los contenidos.** 20 minutos

4.- **Tiempo de preguntas.** 5 minutos

5.- **Ejercicio grupal.** 15 minutos.

6.- **Cuestionario individual.** 5 minutos.

7.- **Ampliación de la actividad** con contenidos y definición de conceptos. 30 minutos.



2. CONTENIDOS DE LA CLASE

Con la llegada de la democracia, la aprobación de la Constitución y la posterior ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, en España se crea el Instituto de la Mujer, un organismo que tiene como objetivo desarrollar políticas y acciones a favor de la Igualdad entre mujeres y hombres. España se sumaba así a las propuestas que habían sido puestas en marcha desde mediados del S.XX en otros países democráticos, y los acuerdos aprobados en el ámbito internacional como Naciones Unidas o la Unión Europea. Con la creación del Instituto de la Mujer como referencia, se comenzaron a diseñar organismos e instituciones responsables de la igualdad a nivel estatal, autonómico

y local que lideraron las políticas de mujer con diferentes estrategias e instrumentos que garantizaran su efectividad.

Recordemos que las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son estrategias políticas puestas en marcha por las instituciones públicas que tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones..., y en todas las actividades, ya sean educativas, de formación, culturales, de empleo...de forma que hombres y mujeres se beneficien de igual manera en el desarrollo y progreso de la sociedad a la que pertenecen.

En España, se están diseñando Políticas de Igualdad desde hace veinticinco años. En este tiempo se han consolidado estrategias y herramientas como los planes de igualdad que en la actualidad se expanden al ámbito privado y además surgen nuevas herramientas y estrategias dirigidas no solo a resolver la desigualdad, sino también a prevenirla. Destacamos tres líneas estratégicas:

Políticas específicas de igualdad
Mainstreaming
Planes de igualdad

2.2. A continuación vamos a explicar cada una de estas líneas estratégicas de las políticas de Igualdad

A. Políticas específicas de igualdad.

Las políticas específicas de igualdad se comienzan a realizar con el objetivo de corregir las situaciones de discriminación de las mujeres. Son medidas dirigidas **específicamente a las mujeres**, que se realizan a través de los Organismos de Igualdad. Por esta razón han sido conocidas como "Políticas de mujer" y consisten en realizar **un tratamiento desigual, ante una situación desigual**, favorable para a quien parta de una mayor desventaja social. Por ejemplo, arbitrar medidas compensatorias de modo que a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo sexo esté subrepresentado en una categoría o función determinada⁴².

Las políticas específicas de igualdad utilizan la acción positiva como estrategia de actuación.



Definimos como **Acciones positivas**, las medidas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres, que adopta la Administración para hacer efectivo el principio constitucional de igualdad. Obviamente, estas medidas tienen carácter temporal y se utilizan en tanto existan las situaciones de desigualdad. Tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que se persigue.

Las acciones positivas responden al principio de igualdad que obliga a los poderes públicos a tratar igual a las y los iguales pero también a tratar "desigual" a quienes son desiguales de forma que se obtengan los mismos derechos.

Para aproximar las posiciones sociales hasta un mismo nivel, hemos de incorporar una excepción al tratamiento igualitario, lo que quiere decir que con el objeto de conseguir la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es necesario primero compensar las desigualdades⁴³.

Un ejemplo de acción positiva es la propuesta de cambio en la **Ley de Régimen Electoral General** para conseguir una representación o composición equilibrada que garantice la presencia de mujeres y hombres, de forma que, en las listas electorales, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento.

42. Asociación Global-e-Quality. "La incorporación del Mainstreaming de Género. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha".
43. Barranco Concha. Módulo de Igualdad en la administración pública. Curso on-line de formación. Diputación de Cáceres. 2007.

Tienen como objetivos:

- Superar los obstáculos específicos que dificultan los derechos de las mujeres y garantizar los mismos resultados para hombres y mujeres.
- Equiparar las oportunidades de los hombres con las mujeres en la esfera pública y privada.
- Transformar las relaciones de jerarquía entre los hombres y las mujeres modificando roles y estereotipos.

Las medidas de discriminación positiva tienen las siguientes características:

- **Son igualatorias.** Intentan erradicar la discriminación de las mujeres sin atender contra la situación del colectivo dominante, salvo en lo que se refiere a los privilegios adquiridos a costa de la discriminación de las mujeres. Este concepto es muy importante, porque la aparición de las acciones positivas provoca numerosas discusiones. Por ejemplo, cuando se proponen las cuotas en los Consejos de Dirección o en las listas políticas hay personas que se "sienten discriminadas" por el hecho de no pertenecer a la cuota. Debemos comprender que para conseguir la igualdad es necesario reconocer la desigualdad de partida.

Recordemos que el modelo de acciones positivas se está aplicando a otras situaciones de

discriminación como el que ocurre con los colectivos y minorías que socialmente se encuentran en situación de discriminación o exclusión.

Estas medidas serán necesarias mientras existan diferencias apreciables en la participación social, laboral y económica.

- **Temporales.** Son compensatorias y temporales. Existen en la medida que existe la discriminación y terminan cuando desaparece. Por ejemplo, pensemos nuevamente en las cuotas, son una medida que se ha adoptado porque existen causas no explícitas que impiden a las mujeres acceder a los puestos de responsabilidad. En el momento en que la situación sea paritaria (no más de sesenta de personas de un sexo y no menos de cuarenta) las cuotas no serán necesarias.

- **Directas y específicas.** Son programas y acciones muy concretas que se dirigen al grupo que está discriminado. Pensemos en los cursos de formación profesional de perfil técnico. Las mujeres raramente participan en los cursos de fontanería, electricidad, mecánica... Realizar un curso específico para mujeres sería una acción positiva que tendría como objetivo fomentar su participación en áreas que tradicionalmente han sido consideradas como masculinas.

- **Dinámicas y flexibles.** Las medidas puestas en práctica no son fijas e inmutables sino que tienen

que ser revisadas e ir modificándose en función de cómo evoluciona el colectivo al que se aplique.

Algunos ejemplos de acciones positivas son:

- **Políticas.** La aplicación de la paridad a partir de un sistema de cuotas en el Parlamento, gobierno, ayuntamiento, dirección de empresas. El sistema de cuotas en las listas electorales se ha completado con las listas cremalleras, etc.
- **Económicas.** Subvenciones que favorecen la contratación de mujeres en los espacios en los que no tienen la misma representación que los hombres. Subvenciones para promocionar el autoempleo de las mujeres
- **Culturales o educativas.** Campañas de sensibilización de orientación no sexista.

Subvenciones para la investigación y desarrollo de los estudios de mujer. Fomento de eventos artísticos y culturales en el que se visibilice las aportaciones de las mujeres. Concesión de premios a los medios de comunicación que favorezcan una imagen de igualdad entre hombres y mujeres. Subvenciones a asociaciones de mujeres. Diseño de programas de garantía social que favorezcan la incorporación de las adolescentes a la Formación Profesional Específica (III Plan de Igualdad de Extremadura) y a la inserción laboral, así como a las especialidades en las que existe infrarrepresentación de mujeres.

- **Legales.** Iniciativas judiciales para que no se discrimine a las mujeres o para prevenir las situaciones de discriminación y violencia. Por ejemplo la Ley Integral contra la Violencia de Género. Sistema de cuotas para la participación política y para los puestos de decisión en el sector público y en el sector privado.

- **Sociales.** Programas dirigidos a mujeres en el campo de la salud, la participación social, la integración de minorías étnicas o inmigrantes. Programas de sensibilización en la prevención de la violencia, etc.

B. Enfoque transversal de género (Mainstreaming)

De forma simultánea son muchos los países en los que se han ido probando estrategias para conseguir la igualdad. Gracias a los compromisos que se han adoptando en las conferencias y organizaciones internacionales, en los últimos años se han realizado grandes avances, como el que se ha producido cuando la Unión Europea y todos sus Estados miembros han asumido el **principio de enfoque transversal de género**.

Las evaluaciones de las políticas específicas para mujeres han demostrado cómo en pocos años se han obtenido resultados muy positivos. Recordemos la situación legal de la mujer an-

tes de 1978, las dificultades para cursar una carrera universitaria, trabajar sin tener que pedir permiso al marido o al padre, acceder a una candidatura política o decidir sobre su sexualidad..., situaciones que hoy están explícitamente penalizadas por ley. Estos avances tan importantes no han logrado llegar a la igualdad real, existiendo múltiples situaciones de discriminación que repercuten directamente en las mujeres.

Así, aunque las políticas específicas dirigidas a las mujeres son imprescindible, no es menos cierto que si queremos remover las raíces de la desigualdad es necesario ir a las causas y comprometer y movilizar al conjunto de la sociedad. El mainstreaming parte de dos principios fundamentales:

- Las cuestiones de género deben integrarse en todas las políticas públicas, dejando de ser cuestiones marginales, asociadas solamente a determinadas políticas sociales, y proponiéndose como una estrategia complementaria a las políticas específicas de mujer, que inciden directamente en problemas específicos de discriminación y desigualdad, pero que no son suficientes para contrarrestar los efectos de desigualdad que puedan tener las políticas generales.
- Considera que hombres y mujeres deben ac-

tuar activamente en la formulación de problemas y necesidades, así como parte implicada en la elaboración de las respuestas. **La discriminación de género no es un problema sólo de las mujeres, sino de toda la sociedad.**

Por eso en la última Conferencia Internacional de la Mujer que se celebró en Beijing en 1995 se decidió dar un nuevo salto y proponer que la igualdad tenía que estar presente en todas las políticas y programas.

Es necesario por tanto pensar en una **política de igualdad dual**, con dos estrategias complementarias. Por una parte los planes de igualdad y las acciones específicas que son capaces de lograr objetivos a corto y medio plazo. Por otra, era necesario involucrar a todas las instituciones y organizaciones sociales en la consecución de la igualdad, para que incorporaran en la corriente principal de todas las políticas, la igualdad entre hombres y mujeres. Así nació el termino mainstreaming o transversalidad de género⁴⁴.

La transversalidad⁴⁴ alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Esta implicación tiene dos sentidos:

- Por una parte, modificar su funcionamiento

cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.

- Por otra, requiere modificaciones estructurales al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados. Al situar el objetivo de la igualdad de género en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que se debe extender esta competencia a todos los ámbitos de la vida política pública, a todos los estamentos sociales, a todos los colectivos. En definitiva, a toda la sociedad.

Las características del **mainstreaming** son:

- Supone la integración de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales de forma permanente.
- Pretende corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo.

- Persigue mejorar el funcionamiento y eficacia de las políticas públicas y de las organizaciones.
- Tiene en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y los hombres en el conjunto de todas las políticas.
- Implica mayores posibilidades de aprovechar y movilizar los recursos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Supone un enriquecimiento de aprendizaje dentro de las organizaciones e instituciones, porque todas las personas están implicadas.

La estrategia de mainstreaming implica una mirada global de la realidad desde la perspectiva de género.



44. Plan estratégico de Igualdad entre hombres y mujeres. 2008-2011. Ministerio de Igualdad.

ESTRATEGIAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
<p>POLÍTICAS ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A MUJERES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un problema específico resultante de una situación de desigualdad. 	<p>PUNTO DE PARTIDA</p>	<p>TRANSVERSALIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas generales.
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de una política específica para ese problema mediante los instrumentos existentes para trabajar por la igualdad. (Organismos de igualdad, planes de igualdad de oportunidades). 		<p>ACTUACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reorganización del proceso político logrando que se tenga en cuenta la perspectiva de género (para lograr la igualdad como objetivo).
<ul style="list-style-type: none"> • A corto/medio plazo. • Se limita a áreas políticas específicas y no afecta al proceso político como un todo. 	<p>TIPO DE POLÍTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A largo plazo (busca una transformación). • Afecta al proceso político en conjunto.

C. Planes de igualdad

Son la hoja de ruta de la igualdad. Señalan el rumbo que hay que tomar y el destino de llegada. Los planes de igualdad están siendo aplicados tanto por las Comunidades, Ayuntamientos, así como por otras instituciones y organizaciones como los sindicatos. A partir de la aprobación de la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras están obligadas a desarrollar su propio plan de igualdad.

Los Planes de Igualdad comienzan con el análisis de la situación de las mujeres en distintos campos, como el rural, la educación, la salud, las nuevas tecnologías, el trabajo, etc. A partir de la obtención de datos segregados se establecen los objetivos y las medidas que se van a realizar en un periodo de tiempo determinado, así como los recursos que van a ser necesarios y los agentes que van a realizarlo.

Constituyen un compromiso de la organización con las personas a las que va destinado el plan. Por ejemplo, en Extremadura al hacer el análisis de la situación de las mujeres en educación, se ha detectado que no hay matrículas femeninas en los estudios técnicos de formación profesional. En el plan de igualdad se incluye el objetivo de favorecer la difusión

de los estudios técnicos entre las estudiantes de forma que accedan en igualdad de oportunidades. En el plan se establecerán las medidas, como realizar campañas informativas o hacer un curso específico para los equipos de orientación profesional. Para conocer los resultados del plan se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación. En este caso, se ha optado por medidas de acción positiva, pero las medidas pueden ser también medidas transversales, a medio y largo plazo.

Los objetivos y contenidos del Plan de Igualdad se difunden de forma que el mayor número de instituciones, organismos y por supuesto, ciudadanos y ciudadanas, puedan contribuir a su desarrollo.

La realización de un plan de igualdad requiere de los siguientes pasos.

- Analizar la realidad desde la perspectiva de género, es decir, obtener datos de la situación de las mujeres en distintas áreas.
- Definir los temas y áreas que consideramos prioritarias para la intervención.
- Definir los objetivos de igualdad de oportunidades que queremos conseguir, así como el plazo de tiempo y la forma de evaluar los resultados.

- Concretamos las actuaciones a realizar para conseguir la igualdad y qué recursos son necesarios.

- Por último, es importante difundir el plan. De esta forma conseguiremos informar, sensibilizar y hacer partícipes del plan al mayor número de personas y entidades.

En España, a nivel estatal se han implementado cuatro Planes de Igualdad. El primero se realizó en el periodo 1988-1990 con la finalidad de eliminar la discriminación legal del ordenamiento jurídico. Actualmente se encuentra en vigor **El Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011** que responde al artículo 17 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del 2007.

En su introducción se indica: **la igualdad de género empezó a ser un objetivo institucional, y no sólo de las organizaciones feministas y de mujeres, a partir de la creación del Instituto de la Mujer en 1983. Desde entonces, se ha desarrollado una tarea esencial que consiste en hacer consciente a la sociedad española de las diferencias entre hombres y mujeres, de las desigualdades y de la discriminación de género.**

El Plan Estratégico persigue o se inspira en dos principios básicos: no discriminación e igual-

dad. Desarrolla, asimismo, cuatro principios rectores: Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación, que están, además, relacionados entre sí.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades está organizado en torno a **doce ejes temáticos**. Para cada uno de estos Ejes se establece un diagnóstico sobre la situación actual en España, los objetivos estratégicos y las propuestas de actuación. Además incluye un presupuesto, un plan de evaluación y se especifica quiénes son los agentes responsables de su puesta en marcha y desarrollo.

Estos doce Ejes son:

1. Participación Política y Social.
2. Participación Económica.
3. Corresponsabilidad.
4. Educación.
5. Innovación.
6. Conocimiento.
7. Salud.
8. Imagen.
9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social.
10. Violencia.
11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo.
12. Tutela del derecho a la igualdad.

En Extremadura, está en vigor el III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura- Trabajando por la igualdad 2006-2009 (PIOMEX).

Los contenidos de este Plan se organizan en 6 áreas, con sus correspondientes **objetivos y medidas políticas**.

- **Área 1: La transversalidad** como principio.
- **Área 2: Igualdad** para mejorar la calidad de vida.
- **Área 3: Formación** para la igualdad.
- **Área 4: Conciliación** de la vida familiar, laboral y personal.
- **Área 5: Cultura** para la igualdad.
- **Área 6: Participación social**, política y cooperación como proceso de visibilidad de las mujeres.

2.3. Las Políticas de Igualdad son aplicadas y/o lideradas por Organismos de Igualdad

Para poder desarrollar las políticas de Igualdad son necesarios organismos que lideren y apliquen las propuestas. A nivel estatal encontramos:

- **Ministerio de Igualdad:** Se crea en el año

2008 con la finalidad de proponer y ejecutar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género. Le corresponde en particular, la elaboración y el desarrollo de las actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social y política de las mujeres.

- **Instituto de la Mujer.** Fue creado por Ley en 1983. Es un organismo autónomo que en la actualidad depende del Ministerio de Igualdad, cuyo cometido está relacionado con la Igualdad de Oportunidades. El Instituto de la Mujer, con más de veinticinco años de historia, fue creado (Ley 16/1983) con la finalidad de dar cumplimiento y desarrollo a las políticas encaminadas a promover las condiciones que posibiliten la igualdad de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Su primera directora fue Carlota Bustelo.

El Instituto de la Mujer promueve trabajos de investigación, publicaciones, campañas de sensibilización, formación, jornadas y todo tipo de actuaciones que favorezcan el desarrollo de la igualdad en los distintos ámbitos sociales. El trabajo realizado le ha convertido en un referente tanto internacional como nacional,

apoyando la creación de los Departamento de Estudio de la Mujer de las Universidades, así como los Organismos de Igualdad en las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos.

- **Unidades de género.** Organismos especializados en la introducción del mainstreaming de género en la Administración Pública. Están formadas por personal experto en Igualdad de género. Entre sus funciones se encuentra el análisis de la información estadística desde la perspectiva de género, asesorar, proveer de recursos informativos, o velar por el cumplimiento de la Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.
- **Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.** Es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas aportadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad ente mujeres y hombres y promover su efectividad. Fue constituida el 19 de febrero de 2009 bajo la presidencia de la Ministra de Igualdad y con la presencia de las subsecretarías de todos los ministerios.
- **Consejo de Participación de la Mujer.** Órgano colegiado de consulta y asesoramiento que debe servir como cauce para la participación de las mujeres en el desarrollo de la Ley.

En el ámbito territorial en que nos movemos,

está el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX):

- **Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX).** Es un organismo autónomo, adscrito a la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura, encargado de impulsar las Políticas de Igualdad de Oportunidades y de promover las condiciones para que la Igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva en esta Comunidad Autónoma, posibilitando así la participación de la mujer en la vida política, económica, cultural, laboral y social de Extremadura, y eliminando cualquier forma de discriminación y de obstáculos que lo impidan. (Así queda recogido en la Ley 11/2001 de 10 de octubre de 2001, año de su creación)

Se constituye con la firme voluntad de fomentar y promocionar las condiciones que posibiliten la plena participación de la mujer extremeña en la vida política, económica y social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Sus antecedentes se encuentran en la **Asesoría Ejecutiva de la Mujer, nacida en 1988 y en la Dirección General de la Mujer (DGM)**, creada en 1991. La Asesoría Ejecutiva de la Mujer, nacida con el mismo objetivo que el IMEX, fue la encargada de elaborar el I Plan de trabajo para la Igualdad de Oportunidades de las Mu-

jes de Extremadura. Este fue el primer gran instrumento de trabajo que articularía las acciones necesarias para alcanzar la igualdad de oportunidades entre las extremeñas y extremeños, cuyo equivalente actual es el III Plan para la Igualdad de Oportunidades de Extremadura, vigente hasta 2009 (PIOMEX).

Entre los servicios que el Instituto de la Mujer de Extremadura ofrece destacamos:

- Las Casas de la Mujer de Badajoz y de Cáceres.
- La oficina de atención integral a las mujeres víctimas de malos tratos.
- Gabinete de inserción socio-laboral.



3. PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

¿Qué papel tiene la perspectiva de género en las políticas de igualdad?

Si repasamos la lección en la que reflexionamos sobre la socialización de los hombres y las mujeres, recordaremos que el género es la forma en que todas las sociedades del mundo, determinan las funciones, las actitudes, valores, y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. A partir de la teoría de género, se comienzan a diseñar las acciones específicas y el mainstreaming de género o transversalidad de género. Al comprender que la desigualdad deriva de un sistema de poder entre hombres y mujeres, determinado por los roles sociales, se deduce que es necesario el desarrollo de

acciones específicas para corregir la situación de desigualdad hacia las mujeres y que para que todas las políticas respondan a las necesidades de hombres y mujeres, es necesario que introduzcan la perspectiva de género.

En relación con la teoría de género es importante recordar las siguientes ideas:

1. El género no es sinónimo de mujer. Es una categoría de análisis acerca de las relaciones de los hombres y las mujeres.
2. En todas las políticas es necesario analizar tanto la situación de las mujeres como de los hombres. Al analizar las relaciones entre los sexos obtendremos la visión completa de la realidad. Por ejemplo, si al analizar la situación en la administración de un ayuntamiento, explicamos que los puestos de dirección están ocupados por quince hombres, no tenemos información suficiente para valorar la situación de las mujeres. Sin embargo si decimos: quince hombres y dos mujeres, podremos concluir que pueden existir obstáculos para la participación de las mujeres.
3. Se trata de modificar la posición de hombres y mujeres. Tomemos el ejemplo de las políticas de conciliación. Para que las mujeres tengan garantizado su acceso al ámbito público y de toma de decisiones políticas, es necesario lograr una redistribución de la responsabilidad

de los cuidados de la infancia, las personas mayores y dependientes, tanto por parte de las mujeres como de los hombres. De esta forma, incorporamos una perspectiva, la de género, que tiene en cuenta la situación, tanto de las mujeres como de los hombres.

¿No es cierto que si eliminamos todas las barreras legales que discriminan a las mujeres estamos consiguiendo la igualdad?

Como comentábamos anteriormente, la igualdad en la ley es imprescindible para que se reconozcan los derechos de las mujeres, pero es necesario adoptar otro tipo de medidas para que la igualdad legal se convierta en una igualdad efectiva y real, porque...

- Las condiciones de partida para la participación de las mujeres no son iguales a las de los hombres.
- La igualdad de trato no permite por sí misma compensar los handicaps que puedan sufrir las mujeres en los niveles psicológicos, sociales y culturales. Dar iguales posibilidades a hombres y mujeres constituye una igualdad de trato, pero no asegura una igualdad sustancial, como nos demuestran las estadísticas.

- Existen trabas de origen cultural que actúan como barreras, impidiendo que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el acceso al empleo, la educación, la política, etc.

- Los roles del mundo público se segregan inmediatamente en masculinos y femeninos y el valor de la jerarquía mantiene el predominio masculino y la discriminación de las mujeres.

- El acceso al mundo público no cambia las responsabilidades en el mundo privado. La doble jornada repercute en la percepción, aspiraciones y capacidad de las mujeres en el ámbito público. Las actividades de las familias son las que permiten la existencia y funcionamiento del mundo público porque están vinculadas a la reproducción humana y al cuidado cotidiano de las personas. Una tarea que es tan valiosa que, si no existiera, la sociedad no funcionaría⁴⁵.

¿Por qué interviene el estado en el desarrollo de políticas de igualdad?

A pesar de que nuestra **Constitución** en su **art. 14** reconoce expresamente el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, los hechos demuestran que este principio no es tan fácil de aplicar en las relaciones sociales. Con el objetivo de erradicar toda forma de discriminación, es necesaria la

⁴⁵ Astelarra, Judith, Veinte años de Políticas de Igualdad. Colección Feminismos. Ed. Cátedra. pg 59. Madrid 2005, p. 59.

incorporación de los poderes públicos, que se deben hacer responsables de conseguir no sólo la igualdad legal, sino una igualdad real. Para ello, se exigió que, al igual que con respecto a otros grupos, la desigualdad debería ser combatida desde el propio Estado con políticas adecuadas a este fin. En la medida en que estas demandas adquirieron legitimidad y consenso, en muchos países se comenzaron a implementar políticas públicas para corregir la desigualdad y la discriminación de las mujeres. Nuestra Constitución en su art. 9.2 obliga a los poderes públicos a adoptar las medidas necesarias para remover todos los obstáculos para lograr la efectividad de los derechos reconocidos en el art. 14.

Hoy las instituciones y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, aunque las mujeres y los hombres sean diferentes, la desigualdad y la discriminación de género son incompatibles con la democracia.

¿Qué fin tienen las políticas de igualdad entre mujeres y hombres?

Las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones..., y en todas

las actividades, ya sean educativas, de formación, culturales, de empleo...de forma que se beneficien de igual manera en el desarrollo y progreso de la sociedad a la que pertenecen.

¿Por qué las distintas administraciones tienen que adoptar medidas y acciones para lograr la igualdad y evitar la discriminación, si ya existe un Ministerio de Igualdad e instituciones específicas de igualdad a nivel nacional, autonómico y local?

La igualdad beneficia al conjunto de la sociedad y es un aspecto central de la vida económica, social, cultural, política... A su vez, las situaciones de discriminación hacia las mujeres se producen en todos estos ámbitos, por lo que se considera que es necesario revisar e incorporar medidas de género en todas las líneas de actuación de la administración. Es decir, colocar la igualdad en el centro de la política. Para visualizarlo pongamos un ejemplo. Imaginemos que vamos a construir un edificio en una zona con peligro de terremotos. Para impedir que sufra daños fortaleceremos la estructura con vigas y materiales que impidan su derrumbe. Fortaleceremos el corazón del edificio. Algo parecido ocurre con el mainstreaming. Por ejemplo, cuando planteamos las excedencias en el espacio laboral, tendremos que tener en cuenta

las necesidades de las mujeres y de los hombres, que pueden no coincidir por el hecho de que la mujer puede ser madre. Si en el estatuto de los trabajadores y en los convenios colectivos no se hubiera tenido en cuenta la situación específica de las mujeres y los derechos de los hombres en la paternidad, se habría incurrido en una discriminación, tanto para las madres como para los padres. En este caso, se han tenido en cuenta tanto los intereses de las mujeres como de los hombres, es por tanto, lo que llamamos mainstreaming.

¿Qué plazos se aplican a las acciones positivas?

Recordamos que las acciones positivas sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto a los hombres. Han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso y se aplican en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad.

¿En qué otros casos se aplican las medidas de acción positiva?

La acción positiva surge en los EEUU en la década de los setenta para ser utilizada con los colectivos étnicos y con las mujeres. En Europa Occidental se generaliza sobre todo para el establecimiento de la igualdad de oportuni-

dades entre hombres y mujeres. Son medidas que suponen un trato desigual favorable para aquellas personas que sufren una situación de discriminación por razones económicas o de nacionalidad o de raza, o de sexo, o de insuficiencia física...

Las medidas que se toman en virtud de este principio están destinadas a favorecer la participación de los grupos sociales menos favorecidos.

¿Existen las políticas neutras que no tienen repercusión en el género?

No existe ninguna política que sea neutra porque todas tienen una repercusión determinada en los hombres y en las mujeres. Que una política sea concebida en términos generales para todas las personas no quiere decir que vaya a beneficiar por igual a hombres y mujeres. Cuando una propuesta o acción que se realiza desde la administración pública no lleva perspectiva de género decimos que es ciega, ya que desconoce la realidad de los hombres y las mujeres a la que va dirigida. Ninguna política es neutra.

¿Para qué sirven los informes de impacto de género?

Para detectar si una norma, un programa, o

cualquier actividad pública crea situaciones de desigualdad y provoca consecuencias no deseadas para uno u otro sexo. Recordemos que el género forma parte de nuestra identidad, determina nuestras circunstancias vitales y nuestras oportunidades para acceder y decidir sobre los recursos necesarios para satisfacer nuestras identidades, dependiendo de si somos hombres o mujeres.

Todo informe debe contener información básica sobre la situación de partida de mujeres y hombres, valorando, desde una perspectiva de género, los efectos de la misma, para proceder por último a la formulación de recomendaciones.

Se aplica la evaluación del impacto de género porque las normas no son neutras y de forma directa o indirecta tendrán distinta repercusión en los hombres y en las mujeres. Al realizar una evaluación de impacto de género en las políticas públicas obtendremos:

- Hacer una previsión de los efectos que tiene la norma que vamos a aplicar en la igualdad o desigualdad.
- Identificar las desigualdades y diseñar actuaciones que sean eficaces.
- Realizar el análisis que ayude a visibilizar la situación de las mujeres

El impacto de género puede ser:

Negativo: Si la medida contribuye a acentuar las desigualdades entre hombres y mujeres y a reforzar los estereotipos de género.

Positivo: Si la medida contribuye a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y a la modificación de conductas estereotipadas.



4. ACLARANDO CONCEPTOS

Mainstreaming. Se formula como una estrategia que sitúa las cuestiones sobre igualdad entre los géneros en el centro de las decisiones políticas más importantes, de las estructuras institucionales y de la asignación de recursos más relevantes, incluyendo los puntos de vista y prioridades de hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre los procesos y objetivos de desarrollo.

“La movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres” (Comisión Europea, 1996).

Acción Positiva. Medidas encaminadas a la igualdad entre hombres y mujeres, contrarrestan-

do o compensando una desigualdad existente.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

El techo de cristal. Con la expresión “techo de cristal” se designa todo el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación (Amelia Valcárcel).

El techo de cristal es una barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes. Aparece y se revela al sacar las cifras de mujeres en puestos clave: las mujeres suelen ocupar el escalón más bajo de la organización en más de un 50%, los tramos medios en un 30% y los puestos de alta dirección en porcentajes irrisorios del 3 al 8%. Estas cifras revelan la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes. El techo de cristal se descubrió en los análisis y conteos de cifras que el feminismo realizó en los años 80. Su denuncia ha servido para establecer las políticas de paridad.

Las barreras invisibles. Son las actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores

tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones/para su plena participación en la sociedad.

Las políticas de igualdad de oportunidades. Son las medidas puestas en marcha desde las instituciones públicas para la superación de los obstáculos que dificultan la plena participación de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida, con el fin de convertir la igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

Composición equilibrada. Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni representen menos del 40%.



5.- ACTIVIDAD PARA TRABAJAR EN GRUPO

Análisis de las políticas de Igualdad

Para reflexionar...

El marco legislativo europeo es un referente que se adapta a las distintas realidades estatales, autonómicas y locales. Las políticas de Igualdad se desarrollan desde los distintos organismos de Igualdad y son transversales a todas las Instituciones. Para definir los objetivos y propuestas, Extremadura cuenta con el III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura- 2006-2009 en el que se indican las medidas que deben ser realizadas. En esta actividad estudiaremos los compromisos del Plan para la Igualdad de oportunidades y los relacionaremos con nuestros ámbitos de actuación.

Objetivos:

- Conocer el Plan de Igualdad de Extremadura.
- Relacionar las distintas medidas del plan con nuestro ámbito de actuación.
- Comprender la importancia de las políticas de igualdad en nuestro entorno más inmediato.

Duración de la actividad:

Quince minutos/media hora

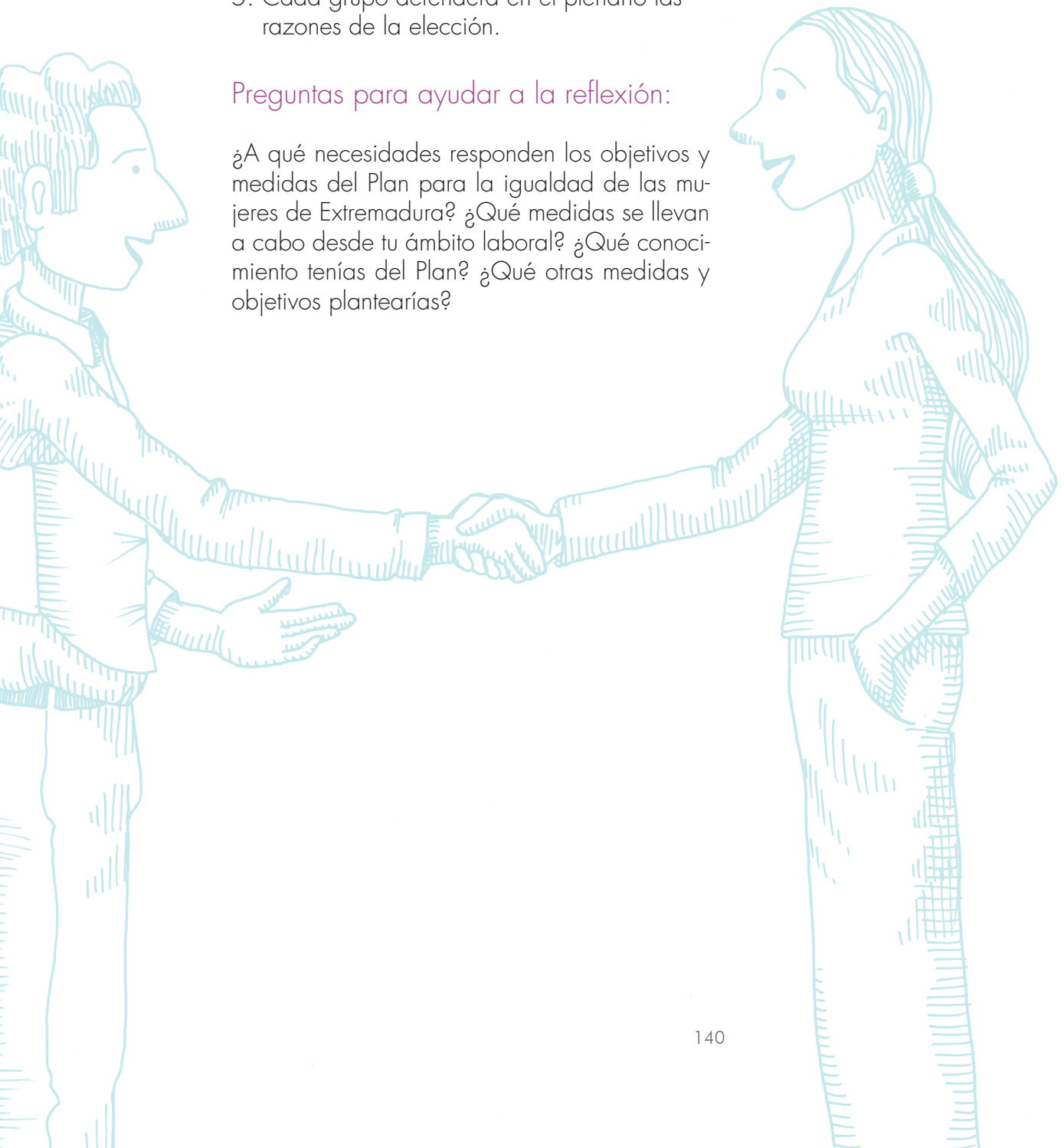
Metodología:

1. Se constituyen grupos de cinco o seis participantes.
2. Se reparte el III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura.
3. Solicitamos a cada grupo que analice las medidas que contiene.
4. A continuación deben elegir las cinco medidas que más se relacionan con su ámbito de actuación o que les parecen más importantes.

5. Cada grupo defenderá en el plenario las razones de la elección.

Preguntas para ayudar a la reflexión:

¿A qué necesidades responden los objetivos y medidas del Plan para la igualdad de las mujeres de Extremadura? ¿Qué medidas se llevan a cabo desde tu ámbito laboral? ¿Qué conocimiento tenías del Plan? ¿Qué otras medidas y objetivos plantearías?



6. CONTENIDOS PARA COMPLETAR LA CLASE

LAS CUOTAS Y LA PARIDAD⁴⁶

Una de las medidas más controvertidas de las acciones específicas es el tema de las cuotas y la paridad. Muchas personas cuestionan que sea necesario plantear un sistema de cuotas para que hombres y mujeres estén representados en los puestos de responsabilidad, ya que creen que si un hombre y una mujer tienen una trayectoria y conocimientos similares, lo normal es que tengan las mismas oportunidades y por lo tanto serán elegidos en igualdad. Nuevamente nos encontramos con que **garantizar el mismo acceso a las oportunidades no garantiza los mismos resultados**. En todas las organizaciones existe el denominado "techo de cristal", un conjunto **de reglas no escritas, más**

importantes que las escritas, que configuran la cultura de la organización creando barreras que dificultan el acceso a todos los ámbitos y niveles. No puede ser posible que tal cantidad de mujeres opten voluntariamente por no desarrollar su carrera profesional en altos cargos de dirección o liderazgo político o que no estén capacitadas para desempeñar estos puestos.

Si las mujeres son la mitad de la humanidad, también son la mitad del talento. Para verificarlo, basta con mirar las estadísticas de mujeres licenciadas y que cursan brillantemente estudios de postgrado y especialización o con una amplia trayectoria política.

Los efectos del techo de cristal son patentes: es como si realmente existiera una barrera invisible sobre las cabezas femeninas en una pirámide jerárquica, barrera que no puede traspasarse mediante esfuerzos individuales. Los tramos bajos están feminizados y los superiores son masculinos, así sea en el sistema de enseñanza, de administración, de justicia, bancario, colegios profesionales, etc.

Por esta razón, en las políticas de igualdad se definieron dos conceptos importantes:

- Cuotas

Hay que tener en cuenta que durante mucho

46. Martínez Ten, Luz y Escapa Garrachón, Rosa. Guía de formación para la participación política y social de las mujeres. Instituto de la Mujer de Extremadura, 2008

tiempo el bajo número de mujeres en los órganos de decisión política, asambleas legislativas y gobiernos se entendió como un problema de las mujeres, como una carencia de aspiraciones a ocupar puestos políticos, que debía llevar a la realización práctica del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El partido socialista popular danés fue probablemente el primero que introdujo las cuotas en la década de los 70, especificando que cada uno de los sexos tenía que estar representado con al menos un 40 por ciento de los candidatos electorales.

Las cuotas han resultado una estrategia muy útil para incrementar la presencia de mujeres en los parlamentos y otras instancias de poder político. Esta medida no ha estado exenta de críticas y de obstáculos y se ha introducido, bien por vía legal, bien por vía de las normas internas de los partidos políticos.

La adopción por un partido del sistema de cuotas ha producido un efecto “bola de nieve” que ha arrastrado incluso a los que se declaraban contrarios al mecanismo —y que lo rechazaban formalmente—, a incluir más mujeres en sus listas.

El debate sobre las cuotas ha supuesto que se pusiera públicamente en evidencia la existen-

cia de la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del poder político y la necesidad de adoptar soluciones prácticas para el problema.

• Paridad

El término y la idea misma de la democracia paritaria es muy reciente y supone un punto de inflexión fundamental en la argumentación legitimadora de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión política y, por lo tanto, en las instancias donde se toman estas decisiones: parlamentos y gobiernos.

Hasta finales de los años 80, la escasa participación de las mujeres en estas instancias se veía, como ya hemos mencionado, como una carencia de igualdad. A partir de la elaboración del concepto de cuota, se pone el énfasis en las carencias de una democracia que se desarrolla sin la participación activa del 50 por ciento de los ciudadanos. Es verdad que las mujeres tienen un problema, porque están excluidas de las decisiones que les afectan, pero también la democracia tiene un problema, ya que la exclusión persistente de las mujeres del terreno político constituye un fracaso conceptual y práctico de la democracia representativa. La sociedad no puede prescindir del talento, la energía y la dedicación de la mitad de la población.

Este cambio de óptica es fundamental.

Los primeros antecedentes del término **paridad**, los encontramos en un seminario organizado por el Consejo de Europa en 1989 con el título “La democracia paritaria. 40 años de actividad del Consejo de Europa”. Es en 1992, en la Declaración Final de la Primera Cumbre Europea “Mujeres en el Poder”, celebrada en Atenas, bajo los auspicios de la Comisión Europea y con la participación de ministras, primeras ministras y mujeres ilustres en los distintos ámbitos de actividad social, donde se contiene de forma clara y precisa la justificación de lo que llamamos “la democracia paritaria”.

La Declaración comienza constatando que:

“La situación de las mujeres en la toma de decisión política sigue caracterizada por una profunda desigualdad en todas las instancias y que la participación de las mujeres en la toma de decisión no ha mejorado en algunos países desde los años 70.”

A partir de estos hechos, el documento contiene afirmaciones muy interesantes como:

- “Las mujeres constituyen la mitad de las inteligencias y de las capacidades potenciales de la humanidad y su infra-representación en los puestos de decisión constituye una pérdida

para el conjunto de la sociedad”.

- “Una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones puede generar ideas, valores y comportamientos diferentes que vayan en la dirección de un mundo más justo y más equilibrado, tanto para las mujeres, como para los hombres”.

- “La ausencia de las mujeres es un déficit democrático incompatible con una verdadera democracia. Este 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”.

En Atenas también se define y conceptualiza el objetivo para superar esta situación: **la democracia paritaria implicaría una representación equilibrada de hombres y mujeres del 60/40, o lo que es lo mismo, que ninguno de los dos sexos supere en representación el 60 por ciento.**

También Naciones Unidas, en la Conferencia Mundial sobre la mujer de Beijing, en septiembre de 1995, se unió de manera inequívoca a las fuerzas que propugnaban una igual participación de las mujeres en todos los ámbitos de decisión como una condición necesaria para el logro del desarrollo y la paz, en términos claros y concluyentes:

“... la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones, no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación de su punto de vista a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones, no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.”

La Declaración de Atenas (1992) y la Plataforma de Acción de Beijing (1995) constituyen, sin duda, referentes claves en la conceptualización y en las propuestas sobre participación de las mujeres en la toma de decisiones y el poder político. La Declaración de Atenas definió la situación existente de “desigualdad profunda en todas las instancias y organismos públicos y políticos a todos los niveles —local, regional, nacional y europeo—” como una situación de déficit democrático, en la que el acceso a los derechos políticos formales no conduce a la igualdad en la práctica.



7. RESUMEN DE LA LECCIÓN

- A pesar de los avances legislativos y económicos experimentados, aún persisten obstáculos sociales que provocan la desigualdad en el trato y valoración de las mujeres y su contribución a la sociedad. Estos factores, siguen favoreciendo la discriminación de las mujeres e impidiendo la plena rentabilización de su potencial.
- Hoy, las instituciones y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, aunque las mujeres y los hombres sean diferentes, la desigualdad y la discriminación de género son incompatibles con la democracia.
- La razón fundamental que justifica la necesidad de las políticas de igualdad de oportunidades es la persistencia de la diferencia que

existe entre la igualdad legal, la ausencia de discriminación en la legislación vigente, y la igualdad real, la igualdad de trato como criterio en las prácticas sociales.

- Las políticas de igualdad de oportunidades son las medidas puestas en marcha desde las instituciones públicas para la superación de los obstáculos que dificultan la plena participación de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida, con el fin de convertir la igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

- La estrategia de transversalización supone una alternativa frente a la marginación de los temas de género y una visión más amplia y complementaria a las tradicionales políticas de igualdad de oportunidades. Defiende que toda Política Pública deberá fomentar una sociedad más justa donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, las mismas posibilidades de acceso a los recursos, un reparto más equilibrado en la toma de decisiones, en el uso de los tiempos, los espacios y una consideración específica de las diferencias por razón de sexo.

- El mainstreaming de género no puede concebirse como una política opuesta a las políticas específicas de igualdad. Ambas forman una estrategia dual. Es necesario no abandonar la

elaboración de acciones positivas, capaces de lograr objetivos a corto y medio plazo, a la vez que insertamos una estrategia más amplia de mainstreaming que opere a medio y a largo plazo.

- Las acciones positivas responden al principio de igualdad que obliga a los poderes públicos a tratar igual a las y los iguales pero también a tratar desigual a quienes son desiguales de forma que se obtengan los mismos derechos.

- Los planes de Igualdad son la hoja de ruta de la igualdad. Señalan el rumbo que hay que tomar y el destino de llegada. Los planes de igualdad están siendo aplicados tanto por las Comunidades y Ayuntamientos, como por otras instituciones y organizaciones como los sindicatos. A partir de la aprobación de la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras están obligadas a desarrollar su propio plan de igualdad.

Aunque las medidas pueden utilizar estrategias distintas, todas tienen como objetivo alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.



8. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

1.- Las acciones positivas como la paridad son un obstáculo para las mujeres al no ser elegidas por su verdadera valía.

- Verdadero
 Falso

2.- Las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son estrategias políticas puestas en marcha por las instituciones públicas que tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones...

- Verdadero
 Falso

3.- No se pueden aplicar medidas de acción positiva y la transversalización desde una misma institución porque son incompatibles.

- Verdadero
 Falso

4.- El termino paridad hace referencia al porcentaje de representación entre hombres y mujeres 50-50.

- Verdadero
 Falso

5.- Las barreras invisibles son las Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones para su plena participación en la sociedad.

- Verdadero
 Falso

6.- La transversalización de género es una propuesta que solo le corresponde aplicar al Ministerio de Igualdad.

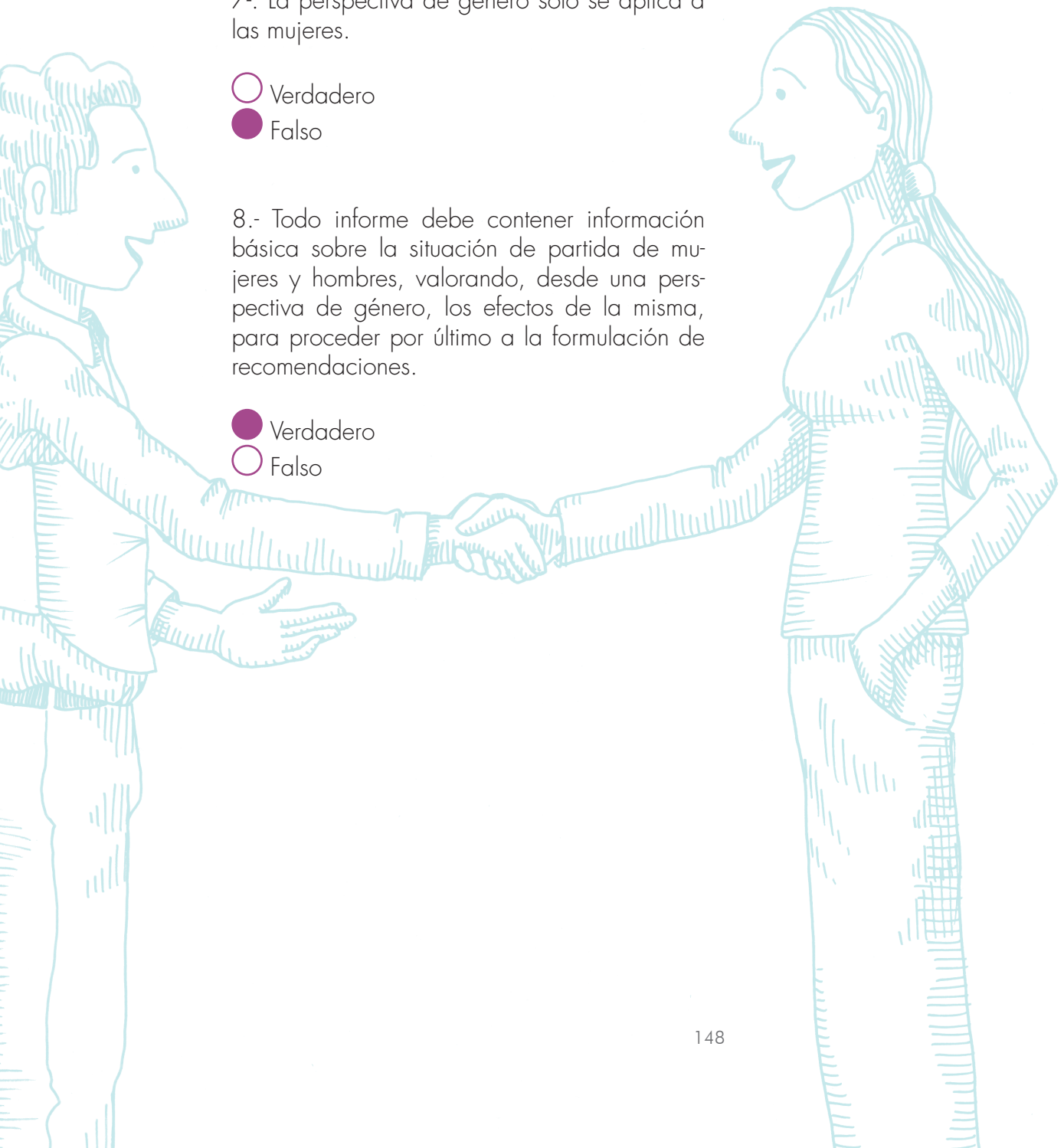
- Verdadero
 Falso

7.- La perspectiva de género solo se aplica a las mujeres.

- Verdadero
 Falso

8.- Todo informe debe contener información básica sobre la situación de partida de mujeres y hombres, valorando, desde una perspectiva de género, los efectos de la misma, para proceder por último a la formulación de recomendaciones.

- Verdadero
 Falso



Bibliografía



- Albert, Lucien y Simon Pierre. Las relaciones interpersonales. Biblioteca psicología. Ed. Herder. Barcelona 1980.
- Amorós, Celia
— Historia de la teoría feminista (coord.). Universidad Complutense de Madrid 1994.
— Diez Palabras claves sobre mujer. Editorial Verbo Divino. Pamplona 2000.
— La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para la lucha de las mujeres. Colección Feminismos Editorial Cátedra. 2005.
- Asociación Global-e-Quality “Guía para la incorporación del mainstreaming de género” elaborado por el Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha. 2009.
- Barranco, Concha. Módulo de Igualdad en la administración pública. Curso on-line de formación. Diputación de Cáceres 2007.
- Barrig, Maruja y Wehkamp, Andy (eds.). Sin morir en el intento: experiencias de planificación de género en el desarrollo. Red Entre Mujeres. Diálogo Sur-Norte. Novib. Lima, Perú, noviembre, 1994.
- Beltrán, Elena y Maqueira, Virginia (eds.). Feminismos. Debates teóricos contemporáneos. Alianza Editorial. Madrid 2001.
- Bocchetti, Alexandra. Lo que quiere una mujer. Ed. Feminismos. Ediciones Cátedra. Segunda edición. Madrid 1999.
- Cándida Gago. Iepala. Atlas de las mujeres en el desarrollo del mundo. Instituto de la Mujer, 2007.
- Carranza, Irene; Llano, Elvira, y otros Breve diccionario Coeducativo. Consejería de Educación y Ciencia. Asturias, 2008.

- Carta de Roma. Las mujeres por la renovación de la política y la sociedad. 1996.
- Catalá González, Aguas Vivas; García Pascual, Enriqueta. Ideología sexista y lenguaje. Galaxia, Valencia 1995.
- Cobo Rosa “La aplicación política del principio de igualdad para las mujeres: la acción afirmativa y el mainstreaming de género”, en WAA 2006
- Colorado, Marta; Arango, Liliana; Fernández, Sofía. Mujer y feminidad. Ed. Dirección de la Cultura. Colombia 1998.
- Comisión Europea. “Cómo conseguir una participación igualitaria de mujeres y hombres en la adopción de decisiones políticas”. DG Empleo. Bruselas, 1996.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujeres: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Declaración y Plataforma de Acción. Beijing 1995.
- De Miguel, Ana. “Feminismos”, en Amorós, Celia (dir.). 10 palabras claves sobre mujer, Editorial Verbo Divino, 4ª edición, Estella 2002.
- De Torres Ramírez, Isabel (coord.). Los feminismos en la historia, en Miradas desde la perspectiva de género. Ed. Nancea. Madrid 2005.
- Declaración de Atenas. Adoptada en la Primera Cumbre Europea “Mujeres en el Poder” Atenas 1992.
- Díaz Aguado, M^o José. Prevenir la violencia contra las mujeres. Construyendo la Igualdad. Instituto de la Mujer. Madrid 2002.
- Duhet, Paule Marie. Las mujeres y la revolución. Ediciones Península. Barcelona 1974.

- FETE-UGT. Presencia de Mujer. Del derecho al voto a la democracia paritaria. Illes Balears. 2001.
- Freedman, Jane. Feminismo ¿unidad o conflicto? Ed. Nancea. Madrid 2004.
- Fundación Mujeres:
— Guía para la aplicación práctica del mainstreaming en el ámbito local. Fundación Mujeres 1999.
— Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género. Instituto de la Mujer 2007
— Módulo de sensibilización y formación continua en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para personal de la administración pública. Instituto de la Mujer. 2007.
- Gepken, Frederika. Emancipatiebureau EQUAL, Holanda. Cómo incorporar una perspectiva de género a la práctica corriente del planeamiento. Seminario Internacional Infraestructuras para la Vida Cotidiana. Genouurban. 2002.
- Giró, Joaquín (ed.). El género quebrantado. Editorial Catarata. Madrid 2005.
- Guía para la aplicación de políticas destinadas a incrementar la participación de la mujer en la toma de decisiones políticas. Opoce, Luxemburgo, 1997, 87 pp (Monografía)
- Hannan, Carolyn (directora de la División de Avance de las Mujeres de Naciones Unidas), y Aqestrog, Dirgitta (Grupo Interdepartamental de Género. Comisión Europea. Unión Europea). Intervenciones en las Jornadas Internacionales sobre Meinstreaming. Unidad de Igualdad y Género. Sevilla, octubre de 2003.
- Hirata, Helena. Laboire Helene, La Doaré, Helene,

- Senotier, Daniele. Diccionario crítico Feminista. Editorial Síntesis. Madrid 2002.
- Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill. Informe de la Universidad de Edimburgo (1998). Maquinaria Política de Igualdad y Transversalidad de Género.
- Instituto Andaluz de la Mujer. Mainstreaming o enfoque integrado de género. Sevilla 2001.
- Lagarde de los Ríos, Marcela:
— Vías para el empoderamiento de las mujeres. Proyecto Equal Igualdad de Oportunidades en el Metal, Valencia, 2004.
— Claves feministas para la autoestima de las mujeres. Cuadernos inacabados. Ed. Horas y horas. Madrid 2000.
— Para mis socias de la vida. Ed. Horas y horas. Madrid 2005.
— Género y feminismo. Ed. Horas y horas. Madrid 2005.
- López, Irene (coord.) “Género y políticas de cohesión social. Ed. FIAPP. Madrid 2007.
- Maqueira (eds.). Feminismo. Debates teóricos contemporáneos. Ed. Alianza Editorial. Madrid 2001.
- Martínez Solimán, Magali (coord.): Proyecto Equal I.O. Metal. Acción 3. Propuestas para el diseño de Cursos y acciones formativas en liderazgo y dirección para mujeres con enfoque de género. Agrupación para la Igualdad en el Metal de Valencia.
- Martínez Ten, Luz y Escapa Garrachon, Rosa. Guía de formación para la participación política y social de las mujeres. Instituto de la Mujer de Extremadura, 2008
- Muñoz, Blanca. El género en los espacios públicos

de comunicación, en VV.AA. El espacio según el género. ¿Un uso diferencia? Universidad Carlos III. Madrid 1995.

- Nuño Gomes, Laura. Mujeres: de lo privado a lo público. Ed. Tecnos. Madrid 1999.

- Pereyra de la Iglesia Marta y Asociación Mujeres Jóvenes (coautoras) "Avanzando en la Teoría de Género. Guía Metodológica para Trabajar con Grupos". Edita Mujeres Jóvenes. 2001.

- Sánchez Muñoz, Cristina. Genealogía de la vindicación. Feminismos: debates teóricos contemporáneos, 2001.

- Sau, Victoria. Diccionario ideológico feminista, Barcelona, Icaria, 1990

- Sendon de León, Victoria. Marcar las diferencias: discursos feministas ante un nuevo siglo. Icaria. Barcelona 2002.

- Simón Rodríguez, Elena:
 - Democracia vital. Editorial Nancea. Madrid 1999.
 - Hijas de la igualdad, herederas de injusticia. Narcea. Madrid 2009.

- Urbal Red 12 "Mujer y Ciudad": Diputación de Barcelona.

- Diagnóstico inicial. Febrero 2003. Coordinación: Rosa Escapa Garrachón. Estudio: Marisa Revilla Blanco
- Seminario de lanzamiento ponencias y conclusiones en San Salvador. 2003.

- Plan Operativo. Programa urbal red nº 12 "Promoción de las mujeres en las instancias de decisión locales". Barcelona, 2003.

- Documento Etapa 2004 "Hacia la plena ciudadanía de las mujeres". Autores Rosa Escapa y Lázaro González.

- Transversalidad o Enfoque Integrado de Género en las Políticas Locales. (Instrumentos para desarrollar políticas de igualdad). Carmen Martínez Ten. Ponencia Seminario "Hacia la plena ciudadanía de las mujeres". Barcelona, 2004.

- Ciudades construidas por mujeres y hombres. Documento Final 2006

- Valcárcel Amelia. La política de las mujeres Editorial Cátedra. 1997.

- Valcárcel Amelia, Renau Dolors, Romero Rosalía. Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI. ED. Instituto Andaluz de la Mujer, 2000.

- Varela, Nuria. Feminismo para principiantes. Ediciones B. Barcelona 2005.

- Volio Monge, Roxana. Género y cultura en la Planificación al Desarrollo. Fundación Canaria para el Desarrollo Social (FUNDESCAN). 2008.





JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de
Administración Pública y Hacienda