



Curso

"Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en el ámbito Jurídico"



UNIDAD DIDÁCTICA 1: CONCEPTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ÍNDICE

- 1. CONCEPTOS BÁSICOS EN IGUALDAD:** Patriarcado. Sexo y Género, Roles y Estereotipos. Espacio privado, público y doméstico. El origen de los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades. La igualdad legal y la igualdad material. La igualdad de género. El concepto de discriminación en sentido amplio y de discriminación por razón de sexo y por razón de género. Análisis por género. Perspectiva o enfoque de género. Evaluación de impacto en cuanto al género. Indicadores de género. Equidad de género. Transversalidad de género o "mainstreaming". Concepto de acciones positivas.
- 2. CONCEPTOS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA:** Participación equilibrada, Cuotas de participación y Democracia paritaria. Poder, autonomía y empoderamiento. Participación de las mujeres en la vida política. Participación de las mujeres en relación con la corona española y la sucesión en títulos nobiliarios.
- 3. CONCEPTOS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO:** Coeducación. Educación no sexista, educación mixta y educación segregada. Educación en el marco de la igualdad.
- 4. CONCEPTOS PARA SEÑALAR LAS DESIGUALDADES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO:** División sexual del trabajo. Trabajo

productivo y reproductivo. Brecha de género: brecha salarial y brecha digital. Discriminación horizontal. Doble jornada. Techo de cristal o discriminación vertical. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Responsabilidad social de las empresas.

5. CONCEPTOS PARA SEÑALAR LAS DESIGUALDADES EN LA COMUNICACIÓN:

La invisibilidad de las mujeres en el lenguaje. Lenguaje sexista. La imagen estereotipada de mujeres y hombres en los medios de comunicación. La imagen de mujeres y hombres en la publicidad. Consumo responsable.

6. VIOLENCIA DE GÉNERO: Conceptos de violencia de género. Causas de la violencia de género, desmontando mitos. Formas de violencia que se ejerce sobre las mujeres.

7. MECANISMOS PARA INTEGRAR LA DIMENSION DE GENERO EN LAS ACTUACIONES DE LOS PODERES PÚBLICOS:

7.1. Elaboración normativa. Los informes de impacto de género: regulación legal, criterios a tomar en cuenta, contenidos de los informes de impacto y ejemplos.

7.2. Actos administrativos: consideración de la pertinencia de género en los actos cotidianos de la Administración y cuidado del lenguaje administrativo.

7.3. Actos judiciales: necesidad de tener en cuenta el informe de impacto de género previo a una norma en su aplicación, formación del cuerpo judicial, pautas para un lenguaje no discriminatorio. Comisión de Igualdad del CGPJ. Reflexión sobre la llamada "jurisprudencia feminista".

Para reflexionar...

Invitación a leer el poema **"Vengo desde el ayer"**, de **Jenny Londoño**, poeta ecuatoriana, ganadora del primer premio del Concurso Nacional de Poesía "Gabriela Mistral", realizado en Quito (Ecuador) en 1992, por la capacidad que ha tenido de traducir en este poema, la historia de las mujeres.

[Vengo desde el ayer](#)

1. CONCEPTOS BÁSICOS EN IGUALDAD

Para poner en práctica...



Tras la lectura del poema, ¿crees que la situación de mujeres y hombres en aspectos como la educación, la participación en distintos ámbitos de la sociedad, el ejercicio de su libertad en la toma de decisiones privadas y públicas, etc., es el mismo?



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



¿De qué manera se te ocurre que la actuación de los poderes públicos puede ayudar o perjudicar a conseguir esa igualdad de oportunidades?



¿Crees que los y las jóvenes de hoy tienen una idea de las relaciones de pareja más igualitarias que generaciones anteriores?

“Las diferencias entre chicos y chicas son todavía más elevadas respecto a dos *estereotipos sexistas* sobre la estimación de comportamientos normativos: “los hombres no deben llorar” (11,7% de acuerdo entre los chicos y 1,9% de acuerdo entre las chicas); “está bien que los chicos salgan con muchas chicas pero no al revés” (11,4% entre los chicos, 2,5% entre las chicas).

Fuente: Extraído del *Informe sobre Igualdad y prevención de la violencia de género en adolescentes*, realizado por la profesora María José Díaz Aguado, fruto de una colaboración entre la Universidad Complutense y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y publicado por éste en 2011.

1.1. PATRIARCADO

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



Para consultar

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

Fuente: [Femiteca](#)

Artículo "El Patriarcado ¿una organización social superada?"

Fuente: [Mujeres en Red](#)

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

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

En aquellos países en vías de desarrollo y con regímenes autoritarios nos encontramos la promulgación de leyes (basadas en la mayoría de los casos en costumbres) que determinan qué pueden o no hacer las mujeres y las sanciones para aquellos casos en los que alguna mujer se atreva a no respetar dichas normas. Pensemos en Afganistán, por ejemplo, y en las lapidaciones a mujeres acusadas de adulterio.



Para consultar

LEYES CONTRA LAS MUJERES DICTADAS POR LOS TALIBANES (traducido del Dossier pedagógico sobre “Derechos de las mujeres” publicado por Amnistía Internacional en francés).

1. Prohibición total del trabajo de las mujeres fuera de casa, incluido el de profesoras, ingenieras y casi todas las profesiones. Sólo algunas médicas y enfermeras tienen autorización para trabajar en algunos hospitales de Kabul.
2. Prohibición total de la actividad de las mujeres fuera de casa cuando no vayan acompañadas de un “mahram” (pariente masculino).
3. Prohibición para las mujeres de tratar con vendedores varones.
4. Prohibición para las mujeres de ser atendidas por un médico varón.
5. Prohibición de asistir al colegio, la universidad o cualquier organismo educativo (Los talibanes convirtieron las escuelas de niñas en seminarios).
6. Obligación de llevar un largo velo (Burqa), que las cubre de los pies a la cabeza.
7. Las mujeres que no lleven ese burka o salgan sin ir acompañadas del mahram son azotadas, golpeadas e insultadas.
8. Si a una mujer se le ven los tobillos en público, será azotada.
9. Se aplica la lapidación pública de las mujeres que sean acusadas de relaciones sexuales extramatrimoniales (Muchas de ellas han sido lapidadas hasta la muerte).
10. Prohibición de maquillarse (A muchas mujeres que llevaban las uñas pintadas se les cortaron los dedos),
11. Prohibición de hablar o estrechar la mano de un hombre que no sea un mahram.
12. Prohibición de reírse de manera audible. (Ningún hombre ajeno a la familia debe poder escuchar la voz de una mujer).
13. Prohibido llevar tacones, para no hacer ruido al caminar (los hombres no deben escuchar los pasos de las mujeres).

14. Prohibido viajar en taxi sin un mahram.
15. Prohibido aparecer en radio, televisión o acontecimientos públicos de cualquier tipo.
16. Prohibido practicar deporte o entrar en cualquier centro de deporte o club deportivo.
17. Prohibido ir en bicicleta o motocicleta, ni siquiera acompañadas de un mahram.
18. Prohibido llevar ropa de colores vivos, pues los talibanes piensan que son colores que incitan al sexo.
19. Prohibido reunirse en fiestas populares o cualquier acontecimiento de ocio.
20. Prohibido lavar la ropa en los ríos o en público.
21. Se modificaron todos los nombres que conllevaran el término "mujer", como "jardín de mujeres", que fue sustituido por "jardín de primavera".
22. Prohibido asomarse al balcón de casa.
23. Obligación de pintar todas las ventanas para evitar que las mujeres puedan ser vista desde fuera.
24. Prohibido que un sastre varón tome las medidas de una mujer o le confeccione ropa.
25. Prohibido que las mujeres se bañen en público.
26. Segregación total de hombres y mujeres en los transportes públicos. Los autobuses tienen carteles de "reservado para hombres" y "reservado para mujeres".
27. Prohibido llevar pantalón largo, ni siquiera bajo el burka.
28. Prohibido fotografiar o filmar a una mujer.
29. Prohibido imprimir fotos de mujeres en periódicos o libros o de colgarlas en las paredes de las casas o las tiendas.



Para consultar

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

Fuente: [Parlamento Europeo](#)

En los países llamados del primer mundo, entre los que se encuentra España, el patriarcado se mantiene a través de formas más sutiles, la coerción es sustituida por la incitación. A través de los medios de comunicación se sugieren mandatos que la propia persona se impone, en este caso a través de

las imágenes de la feminidad (juventud, estrictos cánones de belleza, *superwoman* que no se agota con la doble jornada laboral, etc.). Pensemos, por ejemplo, en todos los anuncios en los que aparecen las mujeres como encargadas de los trabajos del hogar.

1.2. SEXO Y GÉNERO, ROLES Y ESTEREOTIPOS

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

Al hablar de **género** nos referimos a la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo.



Definición de sexo según la RAE

Según el Diccionario de la Lengua Española (22 Edición) se define sexo como:

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

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

Lo "femenino" y lo "masculino" no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. Hablamos de funciones, de tareas a realizar, de responsabilidades que asumir y, todo ello, llega incluso a determinar que

mujeres y hombres no tengan las mismas oportunidades a la hora de ejercer los derechos que les corresponden como ciudadanas.

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

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

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

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



Pensemos en algunos ejemplos

Si pensamos en fregar un baño, ¿nos viene a la cabeza la imagen de un hombre o de una mujer haciéndolo?

En la reunión de personal directivo de la Banca en España, ¿nos viene a la cabeza la imagen de una mujer o de un hombre?

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



Nuria Varela

Nuria Varela es Licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid. Ha trabajado como redactora en el semanario Panorama y desde 1993 trabaja en Interviú. Ha publicado numerosos reportajes sobre mujeres y colabora con distintos grupos y plataformas de mujeres contra la violencia de género.

Fuente: [Citarío de Mujeres](#)

Recordemos algunas frases que hemos escuchado alguna vez:

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

**Para consultar**

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

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

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



Cita de Victoria Sau

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

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

Fuente: [SinGENEROdeDUDAS](#)

1.3. ESPACIO PRIVADO, PÚBLICO Y DOMÉSTICO

Existe una diferencia en el uso de tiempos y espacios por mujeres y hombres, relacionada con el modelo patriarcal en el que se basa nuestra sociedad, con el reparto de funciones entre mujeres y hombres, no por su capacidad ni por sus conocimientos, sino sólo por el hecho de ser mujeres u hombres. Comencemos con el análisis del uso de los espacios.

El Espacio público se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la "actividad", donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de **participación en la sociedad y del**

reconocimiento. En este espacio **se ha colocado tradicionalmente a los hombres.** (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

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

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



Soledad Murillo

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

Fuente: [E-mujeres](#)

En el epígrafe 4, se relacionarán estos conceptos con los de **ámbito productivo y reproductivo.**

1.4. EL ORIGEN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE TRATO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. LA IGUALDAD LEGAL Y LA IGUALDAD MATERIAL. LA IGUALDAD DE GÉNERO

Siguiendo la reflexión que realiza la profesora de Filosofía del Derecho de la Universidad del País Vasco M^a Ángeles Barrere Unzueta, "la igualdad nace como un principio de justicia en el pensamiento clásico", donde los filósofos griegos (especialmente Aristóteles) asociaban la justicia a la igualdad de trato, entendida como trato igual a lo igual y desigual a lo desigual. Sin embargo, definir qué es igual o desigual y en qué ha de consistir, ya es más complicado. A modo de ejemplo, se puede consultar el ejemplo sobre el reparto de la tarta (páginas 3 y siguientes de su artículo. [Acceso al documento](#)

En el momento de crear una concepción moderna del Estado y del Derecho y especialmente en torno a la Revolución francesa y sus proclamas de igualdad, libertad y fraternidad, surgen declaraciones jurídicas que proclaman que "todos los hombres son (nacen) iguales en derechos y deberes (deben ser considerados y tratados igual). Sin embargo, en el momento en que se hacía tal manifestación, no se incluía en ese "todos" más que a los ciudadanos varones, blancos y propietarios.

Ese momento de creación del Estado, en el que suele hablarse de "contrato social", va unido a un pacto previo social por el que las mujeres quedaban excluidas del mismo, por entender que firmaban el pacto los varones que encarnaban la razón, quedando fuera ellas, a quien se asociaba a la naturaleza.

Por ello, las primeras afirmaciones contenidas en las primeras Constituciones francesas ("Todos son iguales ante la ley"), eran engañosas, desde el punto de vista de la participación de las mujeres.

**Para saber más**

Olimpia de Gouges, (Francia, 1748-1793), fue a la vez profundamente feminista y revolucionaria. Exaltada por las ideas de la Revolución Francesa, publicó en septiembre de 1791 un manifiesto titulado *La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana*. Tomando como modelo la Declaración de 1789, y aplicándolo de manera exhaustiva a las mujeres, escribió el, hasta entonces, más brillante y radical alegato en favor de las reivindicaciones femeninas.

Gouges reclamó un trato igualitario de la mujer con respecto al hombre en todos los aspectos de la vida, públicos y privados: el derecho de voto, de ejercer cargos públicos, de hablar en público sobre asuntos políticos, de igualdad de honores públicos, de derecho a la propiedad privada, de participar en el ejército y en la educación e, incluso, de igual poder en la familia y en la iglesia.

En La Declaración mencionada, el Preámbulo decía:

"Las madres, las hijas, las hermanas, representantes de la Nación, solicitan ser constituidas en Asamblea nacional. Considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos de la mujer son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos, han decidido exponer en una solemne declaración los derechos naturales, inalienables y sagrados de la mujer..."

Fuente: [Red Feminista de Derecho Constitucional](#)

Por su parte, tanto las declaraciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos, como el texto de las constituciones contemporáneas posteriores a la segunda guerra mundial, recogen la igual dignidad de toda persona como fundamento de todos los derechos fundamentales, del orden constitucional, como asimismo constituye un principio de "ius cogens" en el ámbito del derecho internacional.

De ahí surge un segundo supuesto: el de libertad e igualdad en derechos ante la ley, en razón dicha dignidad.

Esta igualdad básica de naturaleza de todos los seres humanos, asumida por los ordenamientos jurídicos, exige eliminar las discriminaciones

en el ámbito sociológico, prohibiendo toda distinción basada en aspectos subjetivos de las personas por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Sin embargo, la proclamación jurídica de la igualdad de derechos no garantiza su efectividad. Es una mera igualdad formal. De ahí (y de la necesidad de evitar las discriminaciones) surgirá un cambio de orientación complementario con la aparición de las corrientes políticas revolucionarias postliberales (social demócratas, anarquistas, marxistas, etc.) y por la propia doctrina social de la Iglesia, relativa a la "igualdad material", entendida como la igualdad en el goce pleno de los derechos fundamentales y la búsqueda de la plena realización personal, a alcanzar mediante la actuación directa o indirecta del Estado.

En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la Constitución de 1978.

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Según Celia Amorós, "la igualdad de género es el concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social".

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Dicho reconocimiento en España viene recogido en el artículo 14 de la Constitución *"Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer*

discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

En el peldaño siguiente, tenemos la igualdad efectiva o real, entendiéndola como un tratamiento equivalente para mujeres y hombres, independientemente de su sexo y, en este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, la LOIMH) recoge lo siguiente: *"Artículo 1.1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".*



Para saber más

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

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

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

1.5. EL CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN EN SENTIDO AMPLIO Y DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE GÉNERO

La discriminación conceptualmente es una conducta sistemáticamente injusta y desigual contra un grupo humano determinado. Discriminar consiste en privarle a un grupo humano de los mismos derechos que disfrutaban otros.

Esta discriminación puede revestir muchas formas dependiendo del criterio empleado por el ente discriminador (sujeto activo). Así tenemos discriminación religiosa, racial, por razón de sexo, por extracción social, económica, política, lingüística y genética entre otras.

La discriminación es un fenómeno basado en relaciones entre diversos grupos sociales, y tienen sus raíces en la opinión que un grupo tiene sobre otro. Estos grupos pueden ser parte de otros grupos sociales mayores o menores. Incluso, puede sufrirse discriminación por más de una causa (una mujer africana, puede ser discriminada por ser negra, extranjera y por ser mujer).

Las primeras regulaciones jurídicas en torno a la discriminación tienen su primer origen tras la Primera Guerra Mundial: el uso de esa palabra se asocia a la situación de las minorías nacionales y religiosas en los nuevos Estados que surgen tras la contienda que, precisamente por su condición de minorías, requieren de una protección antidiscriminatoria que salvaguarde sus derechos. Luego, con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, el reconocimiento de la problemática asociada a la pertenencia de ciertas minorías adquiere mayor visibilidad jurídica. Así lo demuestran algunos documentos de Naciones Unidas, de los que se habla en el Módulo 2 epígrafe 2.

Más tarde, el llamado "derecho antidiscriminatorio" nació en la doctrina y derecho norteamericano, sobre todo por movimientos de defensa de derechos de las personas de raza negra.

En general, los textos legales recogen cláusulas antidiscriminatorias que hablan de la discriminación en abstracto (por la raza, color, sexo...), pero está claro que son grupos o categorías concretas de personas los que han sufrido y sufren la discriminación, como ocurre con las mujeres (y no los hombres) como sexo discriminado. De hecho, un repaso a los diferentes instrumentos normativos que parten del organismo internacional de las Naciones Unidas da testimonio de que ese dato no se puede obviar si se quiere ejercer realmente una tutela antidiscriminatoria.

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

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

Hay diferentes tipos de **discriminación por razón de sexo**:

Discriminación directa: *"la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"* (Artículo 6.1. de la LOIMH). Por ejemplo: salarios diferentes, despidos por embarazo, etc. Este concepto quedará ampliado en el MODULO 2 cuando se hable de la normativa y jurisprudencia de la Unión Europea.

Discriminación indirecta: *“situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”* (Artículo 6.2. de la LOIMH). Por ejemplo: desigual reparto de responsabilidades familiares, masculinización de algunas profesiones, etc. Este concepto también quedará ampliado en la Unidad didáctica 2 cuando se hable de la normativa y jurisprudencia de la Unión Europea.

Discriminación múltiple. Este tipo de discriminación surge de una combinación de elementos que genera un tipo de discriminación única y distinta de cualquier forma de discriminación basada en un solo factor. Es decir, mujeres que han sufrido discriminación debido a su sexo y otras razones tales como raza, etnia, edad, estado de incapacidad, ciudadanía, estado civil, religión, sexualidad, situación socioeconómica, etc.. Por ejemplo, mujeres pertenecientes a una minoría racial pueden sufrir más discriminación que hombres pertenecientes a una minoría racial, o que mujeres no pertenecientes a una minoría racial; Otro ejemplo, mujeres mayores con alguna discapacidad pueden enfrentarse a barreras particulares para el acceso a sus derechos, a los que no se enfrentan las más jóvenes.

1.6. ANÁLISIS POR GÉNERO

Consistiría en el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado. Guarda relación con la perspectiva o enfoque de género.

1.7. PERSPECTIVA O ENFOQUE DE GÉNERO

La perspectiva de género implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política. Tradicionalmente, se han planificado las políticas desde una perspectiva "androcentrista", asumiendo que, parafraseando la frase filosófica, "el varón era la medida de todas las cosas" y que dicha visión recogía por igual las necesidades de hombres y mujeres. Sin embargo, sobre todo desde la reflexión realizada en las Conferencias Mundiales de la Mujer, de las que se habla más detenidamente en el Módulo 2 epígrafe 2, se ha evidenciado la necesidad de adoptar una "perspectiva de género".

En la *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*, publicada por el Instituto de la Mujer, se recomienda, para poder llevar a cabo la incorporación de la igualdad de género en proyectos, tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Definición del **Objeto**: lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.
- El **Sujeto**: facilitar, a las personas que intervienen en el proceso de incorporación del mainstreaming de género (epígrafe 1.11), los conocimientos necesarios así como propiciar el cambio de actitudes favorables.

Igualmente, esta guía resume como objetivos a buscar para luchar por la igualdad de género **VISIBILIDAD, AUTONOMÍA y PARTICIPACIÓN**.

Para ampliar, consultar la propia Guía, en [Instituto de la Mujer](#)

En ella, se insiste en que para incorporar la igualdad de género hay que tener en cuenta todos los procesos que configuran un proyecto:

- **La Decisión:** tiene que ser asumida desde el órgano directivo, para que forme parte de la estrategia del organismo público o privado de que se trate.
- **La Planificación:** para que todo proyecto de acción o norma desde su concepción tenga presente la perspectiva de género.
- **La Ejecución:** a lo largo de todo el proceso de realización o validez de la norma, deberán las/los agentes encargados de su ejecución actuar desde posiciones que eviten la transmisión de estereotipos o imponer que su modelo o concepción tenga presente la perspectiva de género.
- **La Evaluación:** utilizando indicadores, o creándolos cuando no existan que permitan medir el avance social de las mujeres y los beneficios que obtienen de las diferentes políticas o normas.

Para lograr una metodología de enfoque integrado en cuanto al género, según *el Protocolo de implantación del mainstreaming de género*, Guía elaborada dentro del proyecto CALIOPE (Calidad e igualdad de Oportunidades en las Políticas de Empleo), en el marco de la iniciativa comunitaria EQUAL en 2007, hay que:

- Desagregar los datos por sexos e introducir variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de las brechas de género.
- Investigar las causas de la desigualdad detectadas y actuar sobre ellas.
- Incorporar indicadores de género (ver epígrafe 1.9) a los sistemas de información a través de los cuales se evalúa y se da seguimiento a la acción pública.
- Erradicar los estereotipos y prejuicios de género a lo largo de todas las fases de la decisión y acción públicas.

1.8. EVALUACIÓN DE IMPACTO EN CUANTO AL GÉNERO

Las políticas no son neutras en cuanto al género, incluso si a simple vista lo parecen. No hay que olvidar que el género es una diferencia estructural que afecta al conjunto de la población. Y afecta a las diferencias y la vulnerabilidad en función de otras diferencias estructurales como la raza, la pertenencia étnica, la clase social, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, etc., y a menudo incluso las refuerza.

Por ello, las políticas afectan de manera diferente a las mujeres y a los hombres por las diferencias sustanciales en las vidas de mujeres y hombres en la mayoría de los ámbitos. Pueden mantener las desigualdades de género, agravarlas o reducirlas. Por ello, resulta necesario hacer un examen de las mismas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Los informes de impacto de género significan una valoración de una medida anterior a su realización para evitar efectos desiguales y negativos en cuanto al género.

Durante el IV Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) se elaboró en 2000 por la Comisión Europea una *Guía para la evaluación de impacto en función del género*, documento muy importante en la materia.

Es el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de ámbito estatal (1997-2000) el primero que menciona que uno de sus tres ejes esenciales es desarrollar el principio de transversalidad, que asegure que a cualquier acción se sume la defensa y garantía del principio de igualdad de trato, tanto en el Estado español como en un esfuerzo de cooperación de acciones globales con otros gobiernos.

Sin embargo es en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006) el que dedica un área específica a la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas con el objetivo de cooperar con las Administraciones Públicas e Instituciones, para introducir la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias.

En coherencia con este objetivo, se promulga la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Contamos con una Guía sobre informes de impacto de género, publicada en 2005 por el Instituto de la Mujer "APLICACIÓN PRÁCTICA, PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO, DE ACUERDO A LA LEY 30/2003" [Acceso al documento](#)

Respecto de este aspecto de los informes de impacto de género en la elaboración normativa, quedará desarrollado en el epígrafe 7.1.

También resulta de interés en la materia la *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*, publicada en 2009 por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, de carácter similar, aunque divide de otra manera las fases del proceso de evaluación. [Acceso al documento](#)

1.9. INDICADORES DE GÉNERO

Todo este epígrafe se realizará a partir de resumen en unos casos o transcripción, en otros, de un estudio recogido por Mónica Dávila, profesora de Economía, y presentado en unas jornadas sobre Mainstreaming de género celebradas en Sevilla en 2004.

Un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. Los indicadores son siempre una representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad.

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar:

- La situación relativa de mujeres y hombres.
- Los cambios producidos entre las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo.

El principal objetivo para definir indicadores de género es comprobar el cumplimiento de los acuerdos llevados a cabo en el ámbito regional, nacional o supranacional y hacer un seguimiento de la situación de mujeres y hombres. Parten de la base de que existe el rol de género e indican los cambios de estatus del hombre y la mujer en un periodo de tiempo, identificando diferencias que pueden alimentar estereotipos.

Antes de 1970, los indicadores se centraban sobre todo en aspectos puramente económicos. A partir de los años 80 y ante las exigencias a países del Sur de la aplicación de determinadas políticas económicas, empiezan a surgir voces que abogaban por la necesidad de medir el distinto impacto sobre hombres y mujeres.

La Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995) dedica un objetivo estratégico (H.3) a la necesidad de preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo y/o específicos de las realidades de mujeres. Más específicamente se recomienda:

- Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas (par. 206 b).
- Promover el desarrollo ulterior de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político (par. 208 b).

Los primeros pasos en la producción de indicadores sensibles al género se producen en las áreas del Desarrollo, siendo impulsores de su creación los organismos internacionales como el Banco Mundial (BM), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) o el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo).

En la Unión europea, se ha hecho a través de distintos instrumentos como la planificación, seguimiento y evaluación de los Fondos Estructurales y otros fondos europeos.

Las clasificaciones de indicadores son diversas. Las más utilizadas, no obstante, son aquellas relativas a su carácter económico y a su naturaleza.

Los indicadores de **carácter económico** se agrupan en tres bloques:

- a) Indicadores de **eficacia**. La eficacia es la relación que existe entre los objetivos planteados en un programa o proyecto y los resultados obtenidos. De esta manera, un proyecto será más eficaz que otro si sus resultados se aproximan en mayor medida a lo previsto inicialmente. Desde la perspectiva de género, el objetivo pasa por estrechar brechas de género, con lo cual el indicador de eficacia debe permitir medir la situación diferencial entre hombres y mujeres en un inicio y al final del programa (o pasado un tiempo desde su puesta en marcha).

- b) Indicadores de **eficiencia**. El término de eficiencia incorpora al concepto de eficacia el aspecto económico. Es decir, relaciona el resultado del programa o proyecto con los costes derivados de la actuación. Así, un proyecto (programa u organización) es más eficiente que otro si con los mismos recursos empleados (número de personas, maquinaria, dinero, etc.) es capaz de obtener un mayor número de producto. O dicho de otra manera, si obtiene la misma cantidad de producto (resultado) utilizando menores recursos. El indicador desde el género debe de incorporar tanto los recursos empleados en masculino y femenino (mujeres y hombres, fondos públicos destinados a la igualdad, etc.) como los resultados del programa sobre mujeres y hombres.
- c) Indicadores de **impacto**. La eficacia pretendía medir el efecto que se ha producido por haber llevado a cabo una actuación (grado de cumplimiento del objetivo), es decir, analizaba los efectos directos. La efectividad, por su parte, intenta valorar el impacto directo (sobre las personas beneficiarias) pero también el indirecto (sobre el resto de población). Estos indicadores de impacto deben de estar desagregados por sexo, tanto para las personas afectadas (efectos directos) como para el colectivo de personas sobre las que ha tenido efectos el programa aunque no estuviera previsto o no fueran personas beneficiarias directas.

Por otra parte, según la naturaleza del objeto a medir; así cabe distinguir:

- a) Indicadores de **realización**. Se trata de indicadores referidos a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da, desagregados por sexo: si son hombres o mujeres las personas contratadas para realizar el programa, los recursos se han utilizado para acciones de igualdad de oportunidades, para mujeres o para hombres, etc.

- b) Indicadores de **resultados**. Se trata de indicadores que señalan los resultados logrados, por lo tanto, son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implantación del programa o política.
- c) Indicadores de **impacto**. Se trata de los indicadores de efectividad del programa. Medirían los éxitos del programa y se vinculan con los objetivos del programa. El programa puede tener impactos previstos o imprevistos, pero además, éstos pueden ser efectos diferenciales para mujeres y para hombres.



Para saber más

Se puede seguir consultando este tema en:

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

Y en la *Guía para la elaboración de indicadores de género*, del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, de 2010, a la que puede accederse en:

Fuente: [Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha](#)

O en la *Guía práctica de indicadores de género*, publicada en 2010 por el Instituto Andaluz de la Mujer, que contiene ejemplos prácticos para crear indicadores de género:

Fuente: [Instituto Andaluz de la Mujer](#)

Y por último en *Sistema estatal de indicadores de género*, publicado en 2010 por el Instituto de la Mujer y elaborado por Red2Red:

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

1.10. EQUIDAD DE GÉNERO

El concepto de equidad de género se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los

derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

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

Fuente: [Organización Internacional del Trabajo](#)

1.11. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO O "MAINSTREAMING"

El *mainstreaming* de género fue asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995. La definición que el Grupo de Expertas del Consejo de Europa hace de la perspectiva de género es ésta:

"Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de manera que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, en todos los niveles y

en todas las etapas, por los actores/as normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas".

El concepto surgió empleando el término inglés "mainstreaming" que significa corriente principal o estilo predominante. En español el término normalmente se ha traducido como "transversalidad de género", aunque la Ley para la Igualdad habla de "integración del principio de igualdad".

Siguiendo un análisis realizado por Emmanuela Lombardo (Doctora en Ciencias Políticas por la Universidad de Reading (Reino Unido) 2002, Investigadora Especializada en políticas de igualdad de género de la Unión Europea y de España) y que de forma íntegra puede consultarse en ["EL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA"](#), dentro de este concepto, destacan cinco elementos clave:

- Un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente, que incluye no solamente igualdad de jure sino también de facto y que obliga a la adopción de numerosas estrategias y a un enfoque global.
- La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante (lo que implica incluir la igualdad de género en cada ámbito político concreto, por ejemplo en la salud, el transporte, etc).
- La inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones. Esto requiere conseguir la democracia paritaria, que es la igual representación de mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- La prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres (como por ejemplo las políticas social y familiar), con el objetivo de conseguir la igualdad sustancial.
- Un cambio en las culturas institucional y organizativa, para lo que hay que destacar tres aspectos: el proceso político, los mecanismos políticos y los actores políticos.

Por su parte, en la Unión Europea, la comunicación de la Comisión sobre la integración de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias (COM (96) 67) se afirma que "no basta con aplicar medidas positivas centradas en las mujeres, sino más bien (...) recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad".

1.12. CONCEPTO DE ACCIONES POSITIVAS

Dentro de las distintas actuaciones que pueden llevar a cabo los diferentes poderes públicos para la eliminación de situaciones de discriminación por razón de género, se encuentran las acciones positivas.

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

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



Para consultar

A causa de la presión ejercida por el movimiento de los derechos civiles a favor de la minoría negra, se aprobó en 1965 un decreto ley que obligaba a las empresas públicas, y a las privadas que tuvieran contratos con el Estado, a la puesta en marcha de acciones positivas (Fuente: Osborne, Raquel. Capítulo "Acción positiva", en Amorós, Celia "10 palabras clave sobre mujer" Editorial Verbo Divino (2002)).

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

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

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

Las acciones positivas surgen generando debate, ya que suponen una "excepción" al principio de igualdad general. Frente a esto, el Tribunal de Justicia de la Unión europea deja sentada la jurisprudencia respecto al principio de igualdad de trato basándose en los siguientes puntos:

- El principio general es el de igualdad de trato, principio que, por su propia naturaleza, no puede tener carácter absoluto y, en consecuencia, puede admitir excepcionalmente la existencia del trato distinto siempre que esté justificado en criterios de objetividad y proporcionalidad.
- Las excepciones al principio de igualdad de trato, por constituir una excepción a la regla general, no pueden ser interpretadas extensivamente sino en sentido restrictivo.

- En el terreno de la promoción profesional, las acciones positivas se concretan de la siguiente manera: en una escala profesional determinada, a igualdad de curriculum profesional, se preferirá al sexo menos representado.
- Suponen por definición una acción temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Con la aprobación de LOIMH, contamos en el ordenamiento español con una primera definición legal de las acciones positivas:

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

2. CONCEPTOS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Para poner en práctica...



¿Sabes cuántas mujeres ocupan altos cargos del Estado?



¿Sabes cuándo fue la primera vez que accedieron al derecho al voto las españolas? ¿Y cuándo pudieron ser elegidas?



En las Concejalías de tu Ayuntamiento, ¿cuántas y cuáles ocupan las mujeres?

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



Definición

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

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

El término de ciudadanía surgió a partir de la desaparición de las monarquías absolutas y la conversión de los súbditos en sujetos de derechos: ciudadanos (Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano 1789).

En aquel tiempo, sólo eran considerados ciudadanos los hombres que tuviesen propiedades, quedando fuera buena parte de la sociedad: las mujeres

(con o sin propiedades, trabajadoras o no, todas, en definitiva) y las personas empleadas.

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

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

2.1. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA, CUOTAS DE PARTICIPACION y DEMOCRACIA PARITARIA

Por participación entendemos "tomar parte" y está relacionado con la asunción de responsabilidades, con la implicación personal y directa en las situaciones que han de cambiarse, en los problemas que hay que solucionar y en las actuaciones que hay que planificar.

La participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones es una asignatura pendiente en nuestra sociedad. Por una parte, son espacios

masculinizados donde se obstaculiza su promoción. Por otra, la asignación de roles de género limita e invisibiliza su proyección al ámbito público. Como consecuencia las mujeres, generalmente, no se plantean dejar de atender las obligaciones del ámbito doméstico para poder tener una mayor participación en otros ámbitos.

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

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

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

En este sentido, la **Declaración de Atenas**, suscrita por las mujeres europeas en la «Cumbre de Mujeres en el Poder» en noviembre de 1992, marcó un antes y un después. Por primera vez se habla de **Democracia Paritaria**: *“La ausencia de las mujeres en los centros de representación política y de toma de decisiones implica un déficit democrático incompatible con una verdadera democracia. Si en el proceso de toma de decisiones no está presente el 52% de la sociedad se corre el riesgo de ignorar los*

*planteamientos, los puntos de vista e intereses de la mitad de la sociedad. Ese déficit sólo puede ser superado con un **reparto más justo de las responsabilidades públicas y privadas y una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión política***"

La LOIMH fijaba, para alcanzar la paridad en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles, un plazo de ocho años, del que ya ha transcurrido la mitad. El objetivo, en el caso de las empresas del IBEX-35 suponía partiendo, de un modestísimo 6% en 2007, incrementar la presencia femenina 34 puntos porcentuales. Es decir, un crecimiento medio anual por encima de los 4 puntos para llegar al objetivo del 40% en 2015.

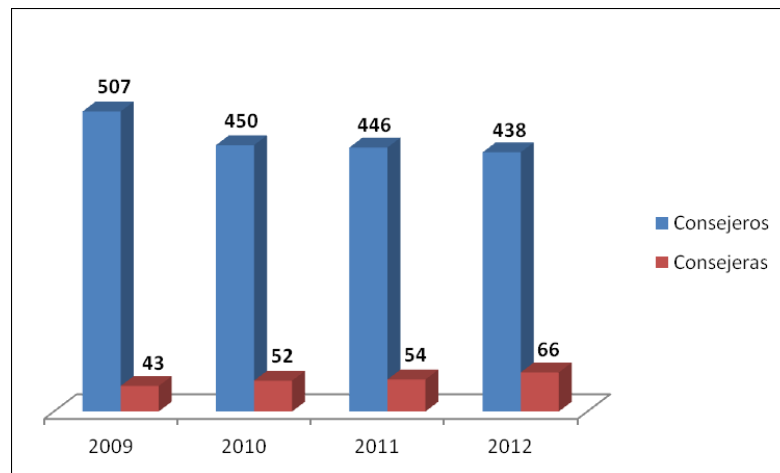
En 2011 deberíamos haber alcanzado un 23% de mujeres en los Consejos de Administración del conjunto de las 35 grandes empresas incluidas en el IBEX. Pues bien, de acuerdo con un informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores referente a la situación de estas empresas en el año 2011 nos encontramos con **solo un 12,1 %**. Un crecimiento de solo 6,1 puntos porcentuales en cuatro años.

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

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

En 2012, según el VIII Informe sobre Juntas Generales de Accionistas de empresas del IBEX-35, cabe destacar el aumento en el número de mujeres

presentes en los Consejos de Administración del IBEX-35, que ya es un 13,10% del total. Según los datos aportados por las empresas, de los 504 miembros de los principales órganos de representación de las entidades del selectivo, 66 eran mujeres y 438 hombres. De esta manera, el porcentaje de consejeras se acerca a la media de las compañías cotizadas europeas, que es de un 13,7%, según la Comisión Europea.



Es relevante destacar, que dentro de las 36 mayores empresas por capitalización bursátil de España, la tendencia a la reducción de las empresas sin mujeres en sus Consejos de Administración ha vuelto a estabilizarse en los niveles de 2011. Después de que las compañías sin representación femenina bajaran de 9 a 6 entre 2009 y 2010, el número de empresas que carecen de mujeres consejeras se estabilizó en 6 en el año 2011. En 2012, fueron 4 las empresas que no contaron con ninguna mujer en sus máximos órganos de administración.

Fuente: [Infopress](#)

Respecto a la Unión Europea, los consejos de administración de las grandes compañías cuentan con una mujer por cada siete miembros, un 13,7%. Además, en el 97% de los casos, la dirección ejecutiva la ostenta un hombre.

Según datos de la Comisión Europea, esto ha supuesto un lento avance respecto a 2010, cuando las mujeres representaban solo un 11,8% en estos consejos. Para este organismo, se necesitarían cerca de 40 años para aproximarse al equilibrio entre hombres y mujeres a este ritmo.

Eso sí, hay que recalcar que las diferencias según cada país varían notablemente. En Suecia y Finlandia, por ejemplo, el 26% de los miembros de un consejo de administración son mujeres. Mientras que en países como Malta, las féminas sólo representan el 2% dentro de estos consejos de administración.

Fuente: [Unión Europea](#)

Esta situación ha motivado que la Comisaria de Justicia y Vicepresidenta de la Comisión Europea, Viviane Reading presentará ante la Comisión una propuesta, según la cual, las empresas cotizadas en la Unión Europea deberán tener una cuota femenina del **40%** en sus consejos de administración antes del año **2020**. Propuesta que aún no ha sido aprobada.

Fuente: [Comisión Europea](#)

(Sólo está en inglés y francés)

2.2. PODER, AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO

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

**Para consultar**

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

Fuente: [Diccionario Ideológico Feminista, 2002](#)

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

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

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

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

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

autoridad): la autoridad fluye mediante la palabra" (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

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

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

ASPECTO PERSONAL

1. Significa "tener claro lo que quiero, *saber dónde quiero llegar y sentirme bien con ello y en ello*". En definitiva, tomar las decisiones que queremos.
2. Significa ser libre, tomar tus propias decisiones. No sentirse culpable. Implica disponer y disfrutar de una vida propia a parte de la familiar- ser una o uno mismo.

ASPECTO COLECTIVO

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



Marcela Lagarde

Marcela Lagarde es antropóloga y feminista, catedrática en la Universidad Nacional Autónoma de México, fue elegida como diputada del parlamento mexicano (2003-2006).

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

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

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

2.3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA POLÍTICA

En el caso de la participación política la Nación (en Francia) o soberanía nacional (en España) quedó acotada por las leyes electorales que limitaban este derecho para los implícitos titulares de la soberanía: propietarios, dignidades, etc. Ahora bien, la mayor parte de las circunstancias limitativas de este derecho tenían carácter temporal (edad) o podían ser adquiridas (capacidad económica, vecindad), salvo la exclusión que afectaba a la totalidad de las mujeres en razón misma de su esencia y existencia (ser mujer, pertenecer al sexo femenino). Fue una decisión en la que persistía la naturaleza oculta del poder: lo absoluto, y que, como un hilo invisible, unía a los revolucionarios triunfantes con el mundo que pretendían renovar. No se dio otro argumento que el sexual, con todos los aditamentos que el Derecho añadía al hecho de ser mujer.

Sin este pacto implícito no se puede entender la historia del derecho a la participación política, ni tampoco la historia de los derechos de las mujeres. Al igual que ocurrió en España, el derecho de sufragio en el resto del mundo se reconoció de forma parcelada: en unos casos el derecho a votar precedió al de ser elegida y en otros, por el contrario, se reconoció el derecho de mujeres excepcionales a que, por voluntad de los partidos, pudieran optar a formar parte de las Asambleas. Finalmente, a los cuatro años de la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los dos del Convenio de Roma, en los que se prohibía la discriminación por razón de sexo, Naciones Unidas abrió a la firma el *Convenio sobre los derechos políticos de la mujer (1952)*, en cuyo artículo 2 se decretaba la elegibilidad de las mujeres para todos los organismos públicos electivos en iguales condiciones que los hombres.

Cuando Rousseau reflexiona sobre las bases de la nueva sociedad, nos sorprende al elevar a teoría lo que la realidad mostraba: las mujeres tenían un claro cometido en la sociedad que les impedía participar en la abolición de los privilegios y en la construcción del nuevo Estado. Decidir la organización

política pertenecía a los hombres, de tal manera que se podía subvertir el orden estamental pero no el familiar.

La teoría pactista que establece el fundamento del poder en la cesión de parte de libertades a cambio de seguridad no rigió, en consecuencia, para las mujeres. Como señala C. Pateman, las mujeres habían firmado lo que se ha llamado un «contrato sexual» con los hombres, por el cual ceden toda su libertad a cambio de seguridad, de tal suerte que por lo que ya no eran libres para ser sujetos del pacto ni, por consiguiente, alcanzar la igualdad política.

Fuente: Artículo de Julia Sevilla Merino, Asunción Ventura Franch y Santiago García Campa, "La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional", en la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº67, año 2007.

En España, en cuanto al derecho al sufragio, durante el siglo XIX a las mujeres no se les reconocía. A partir de los debates para la elaboración de la Constitución de 1968, al menos el tema fue discutido, aunque inicialmente se rechazó. Durante la Dictadura de Primo de Rivera, en 1924 se reconoció el voto a las mujeres, pero excluyendo a casadas y prostitutas. Después, hubo que esperar a 1931, donde primero se permitió a las mujeres ser elegidas, lo que motivó que, por primera vez, tres mujeres consiguieran ser diputadas: Clara Campoamor, Victoria Kent y Margarita Nelken. Gracias a la iniciativa presentada por Clara Campoamor, en las Cortes se debatió el derecho de las mujeres a votar, que finalmente fue aprobado con 161 votos a favor y 121 en contra. Más tarde, durante el régimen franquista quedó en suspenso y hubo que esperar de nuevo a la Constitución de 1978 para que las mujeres vieran de nuevo reconocido el derecho al voto, junto a todos los demás derechos fundamentales.

En Europa, tras acabar la segunda Guerra mundial y como consecuencia del hecho de que las mujeres durante la contienda hubieran ocupado numerosos puestos de las industrias, oficinas y hospitales, se fue poco a poco reconociendo su derecho al voto, empezando por Italia y Francia y poco a poco extendiéndose a los demás países.

En España, el camino hacia la paridad o equilibrio en la representación se había iniciado con la aprobación de cuotas en los estatutos internos de algunos partidos políticos que necesariamente tendrían que ser cubiertas por mujeres, como en el PSOE con un 25% a finales de los 80 y un no más de 60% de un sexo ni menos de 40% del otro, en 1997.

La aprobación de la LOIMH supone en España un avance decisivo en materia de igualdad de las mujeres en cuanto a participación política. Anteriormente, ya en cuatro Comunidades Autónomas se modificaron las leyes electorales con el objetivo de incrementar presencia de las mujeres en las listas electorales, de tal manera que la composición fuese equilibrada (Baleares, Castilla-La Mancha, Andalucía y País Vasco). Sobre la base de estos y otros precedentes, la LOIMH consagra el principio de presencia o composición equilibrada para, como dice el propio texto de la Exposición de Motivos- «asegurar una representación suficientemente significativa en órganos y cargos de responsabilidad»-, una previsión que también se extiende a la normativa electoral. A este respecto, el obstáculo derivado de la competencia autonómica para regular las elecciones a su propia asamblea parlamentaria se salva modificando la Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General, para, incluir, entre los preceptos que se aplican a las Comunidades Autónomas, un nuevo artículo que contiene la regulación de la presencia equilibrada en sus elecciones.

La Ley de igualdad dedica la Disposición Adicional Segunda a la representación política, el artículo 16 a los nombramientos realizados por los poderes públicos y el Capítulo II del Título V (artículos 52 a 54) a la aplicación del principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma.

El texto recoge, en su Disposición Adicional Primera, como uno de los principios fundamentales de la Ley, el principio de presencia o composición equilibrada, tanto para mujeres como para hombres y, por ello, entendido en

ambas direcciones (también si el sexo predominante fuera el femenino). La manera en que esta Ley lo regula exige la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento.

El artículo 16 se dirige a los poderes públicos en general para que «procuren atender» el principio de presencia equilibrada en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. Como definición de "poder público", podemos usar la realizada por el Tribunal Constitucional como el "concepto genérico que incluye a todos los entes y sus órganos que ejercen un poder de imperio derivado de la soberanía del Estado y procedente en consecuencia a través de una mediación más o menos larga del propio pueblo» (siguiendo a la STC 35/1983, de 11 de mayo). Este concepto abarca el poder judicial, el propio Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado, órganos constitucionales, etc.

La Disposición Adicional Segunda reforma la LOREG: 1º añade un artículo, el 44 bis, por el que la elaboración de las candidaturas que se presenten para las elecciones generales al Congreso, municipales, de Consejos y Cabildos Insulares canarios, al Parlamento Europeo y a los Parlamentos autonómicos, «deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres» de forma que «en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el 40 por ciento». Esta proporción mínima del 40 por ciento de cada uno de los sexos «se mantendrá en cada tramo de cinco puestos» de la lista electoral y, en el caso de que «el último tramo de la lista no alcance este número de cinco puestos, o que el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de hombres y mujeres será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse, en cualquier caso, la proporción exigible en el conjunto de la lista». La misma regla de proporcionalidad se aplicará a las listas de suplentes.

Asimismo, cuando las candidaturas al Senado se agrupen por listas, como previene el art. 171 LOREG, también deberán «tener igualmente una

composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico».

La obligación de presentar listas con presencia equilibrada concierne a los municipios a partir de 3.000 habitantes, pero también se establece una moratoria, por la que este tope rige en los municipios a partir de 5.000 habitantes hasta el año 2011.

El PP interpuso recurso de inconstitucionalidad contra esta parte de la Ley, que fue resuelto en 2008 por el Tribunal Constitucional, quien declaró la constitucionalidad de la reforma. En el Congreso, existe una Comisión de Igualdad, de carácter permanente y legislativo (con capacidad para tramitar proyectos de ley), creada en la novena legislatura (2008) para sustituir a la Comisión Mixta sobre la Mujer creada en 1986.

Las cifras en la actual legislatura son:

CONGRESO	2011-2015	2008-2011	2004-2008	2000-2004	1996-2000	1993-1996	1989-1993	1986-1989	1982-1986
----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Al constituirse la Cámara

% Mujeres	TOTAL	36,00	36,29	36,00	28,29	22,00	15,71	12,86	6,29	4,57
	Socialista	39,09	43,20	46,30	36,80	27,66	17,61	17,14	7,07	6,93
	Popular	36,22	29,87	28,38	25,14	14,29	14,89	10,38	5,95	0,95
	IU-ICV	28,57		40,00	25,00	33,33	22,22	11,11		
	Unión Progreso y Democracia	40,00								
	Catalán-CiU	31,25	40,00	10,00	13,33	25,00	5,88	5,56	5,56	0
	Vasco-PNV	20,00	0,00	14,29	28,57	20,00	0,00	0	0	12,50
	Coalición Canaria			20,00	25,00	0,00	0,00			
	ERC			12,50						
	Mixto	26,67	75,00	60,00	0	40,00	20,00	0		0
	CDS							0	0	0
	ERC- IU- ICV- BNG		14,29							
	Otros					100,00		25,00	20,00	

Durante toda la legislatura

TOTAL DIPUTADOS/AS	350	413	399	416	409	407	389	394	392
% Mujeres	35,43	38,26	36,59	31,73	23,96	15,97	13,88	8,38	5,87

SENADO	2011-2015	2008-2012	2004-2008	2000-2004	1996-2000	1993-1996	1989-1993	1986-1989	1982-1986
--------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Al constituirse la Cámara

% Mujeres	TOTAL	33,33	28,24	25,10	24,32	14,06	12,50	10,76	5,56	4,35
	Socialista	22,41	29,00	27,08	17,39	10,53	17,95	14,06	8,05	6,37
	Popular	37,89	29,17	24,60	30,87	22,92	9,43	7,78	3,13	1,47
	CiU	38,46	28,57	16,67	0	0	0	9,09	0	
	Vasco-PNV	30,00	25,00	28,57	25,00	0	0	0	0	
	Coalición Canaria			0,00	16,67		0			
	Entesa pel Progrés de Catalunya	30,00	31,25	25,00	18,18					
	Mixto	22,22	0,00	25,00	0	0	14,29	11,11	0	
	CDS							0		
	Otros									0

Durante toda la legislatura

TOTAL SENADORAS/ES	261	324	316	324	308	299	294	287	266
% Mujeres	33,33	31,17	24,05	23,15	13,96	12,37	11,56	4,88	4,51

MUJERES EN EL GOBIERNO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
Partido en el gobierno	PP	PSOE						
Ambos sexos	13	15	17	17	16	16	16	16
% Mujeres	30,77	46,67	52,94	52,94	43,75	50,00	50,00	50,00

Fuente: Elaboración propia del Instituto de la Mujer a partir de los datos del Congreso y del Senado.

2.4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN RELACION CON LA CORONA ESPAÑOLA Y LA SUCESIÓN EN TÍTULOS NOBILIARIOS

En el caso de la Corona, el artículo 57.1 de la Constitución española, establece lo siguiente: "la sucesión al trono seguirá el orden regular de primogenitura y representación, siendo preferida la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el

mismo grado, el varón a la mujer y en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos".

La fórmula reproducida entronca con la históricamente llamada "Ley Sálica". Implica que el trono se defiere al primogénito y a sus descendientes, de padres a hijos y nietos, y así sucesivamente, con preferencia sobre los hermanos y los sobrinos por razón de línea; que las mujeres sólo tienen acceso al trono si no tienen hermanos varones; y que la preferencia de línea con derecho a la representación significa que los nietos anteceden, en caso de fallecimiento, a los padres, a los tíos, y a los hermanos del Rey difunto.

Unido el principio de la primogenitura al de la representación -sin parangón alguno ni en nuestros precedentes ni en el Derecho Comparado- supone que el primogénito constituirá siempre cabeza de la primera línea descendente; el segundo legítimo, cabeza de la segunda, y así sucesivamente, de forma que ningún integrante de la segunda línea podrá entrar a suceder mientras queden descendientes de la primera.

Según han estudiado algunos constitucionalistas, esta redacción fue fruto de las especiales circunstancias de elaboración de la Constitución de 1978, por pacto entre partidos que abogaban por el republicanismo y otros por la monarquía y también de la aceptación de la figura concreta de don Juan Carlos de Borbón como Rey de una monarquía parlamentaria. De hecho, cuando España firmó la Convención para la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres, de diciembre de 1979, lo hizo con una reserva, manifestando que ello no afectaría a nuestra regulación constitucional relativa a la Corona.

A este respecto, puede consultarse un estudio de la UNED realizado tras la consulta a cuatro personas expertas en Derecho constitucional: [Encuesta sobre el orden sucesorio de la Corona](#)

Hoy en día, España, Mónaco y Reino Unido son las tres únicas monarquías europeas que mantienen la preferencia del varón en la sucesión a la Corona. Por el contrario, esa discriminación se ha ido eliminando en otras

nomarquías europeas: así ha ocurrido en Suecia desde 1980 (art. 1 de la Ley de Sucesión), en Holanda desde 1983 (arts. 24 y 25 de la Constitución), en Noruega desde 1990 (art. 6 de la Constitución) y en Bélgica, desde 1991 (art. 85 de la Constitución); previéndose, además, en estos dos últimos casos, la expresa salvaguarda de la posición jurídica que habían adquirido los príncipes herederos al amparo de las previsiones sucesorias anteriormente vigentes.

Se llegó a estudiar una posible reforma de la Constitución por el Gobierno socialista en 2005, llegando a solicitar informe al Consejo de Estado, pero finalmente no fue aprobada.

Por otra parte, en materia de sucesión de títulos nobiliarios, también existe una normativa expresa que consagra la preferencia del varón sobre la mujer. Esta normativa fue objeto de recurso ante el Tribunal Constitucional que ha dictado dos sentencias al respecto declarando su constitucionalidad, basándose en la importancia de asegurar "la supervivencia feudal de los títulos", nacidos en una sociedad estamental y feudal desigualitaria, en el único carácter honorífico de los mismos, sin contenido jurídico, y en el absoluto silencio que guardó el constituyente al respecto. Aun así, estos argumentos del Constitucional resultan discutibles, desde el punto de vista de parte de la doctrina.



Para consultar y ampliar el estudio sobre las dos Sentencias del Tribunal Constitucional en la materia (STC 27/1982 y STC 126/1997)

Fuente: [Repositorio de la Universidade da Coruña](#)

3. CONCEPTOS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Para poner en práctica...



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



Si miramos la composición de las aulas universitarias o los módulos formativos, ¿hay un número equilibrado de alumnas y alumnos en todas las especialidades? ¿En qué ramas se concentran más mujeres?

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

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

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

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

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

Fuente: [Fundación Giner](#)

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

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

Para empezar a hablar de la igualdad en el ámbito educativo debe entenderse la importancia de la Educación. La importancia de la educación en el desarrollo intelectual, emocional y social de las personas es indiscutible. La educación es un derecho y, así viene recogido, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948) o en las Constituciones de los países de nuestro entorno, y, por supuesto, en la

Constitución Española de 1978, que garantiza en su artículo 27 el derecho a la educación, como un derecho fundamental.



Derecho a la educación

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

Junto a la Declaración de los Derechos Humanos, la **Convención de los derechos de niños y niñas, de 1989**, en su artículo 28 recoge lo siguiente: ***"Todos los niños y niñas tienen derecho a la educación, y los Estados deben asegurar que la educación primaria sea gratuita y obligatoria, fomentar diferentes formas de educación secundaria accesible para todos los niños y niñas y hacer que la educación superior sea accesible a todos y todas a partir de sus capacidades"***.

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



Artículo 27. Constitución Española 1978

- 1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.*
- 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.*
- 3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.*
- 4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.*
- 5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.*
- 6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.*
- 7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.*
- 8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.*
- 9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca.*
- 10. Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca.*

Según el Atlas mundial de la igualdad de género en la educación (2012) de UNESCO, desde 1970 las tasas de matrícula han crecido en ambos sexos, las femeninas lo han hecho con más rapidez que las masculinas, tanto en

primaria como en secundaria. Esta evolución queda patente en el número de países que han alcanzado la paridad entre los sexos en los dos niveles de enseñanza.

Por regiones, se observan perfiles muy variables en el logro de la paridad. En Europa Central y Oriental es la región más paritaria si se consideran los dos niveles de enseñanza a la vez: 18 de los 21 países de la región de los que hay datos han alcanzado la paridad en primaria y secundaria. A esta región la siguen otras dos donde una mayoría de los países también lo han logrado: Asia Central y América del Norte y Europa Occidental. Asia Meridional y Occidental, con un solo país, ocupa el último lugar en cuanto a número de países que han alcanzado la paridad en ambos niveles. El África Subsahariana, con solo dos de 35 países, presenta el porcentaje más pequeño en esta categoría.

Fuente: [Unesco](#)

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

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

Fuente: [Educar en Igualdad](#)



Currículum oculto

El currículum oculto se define como el conjunto de aprendizajes vividos a través de la organización específica del centro y de lo que en él se practica. Puede también ser

definido como *aquellas facetas de la vida escolar de las que se aprende sin que los y las profesoras seamos conscientes de sus efectos, ni los/las alumnos/as perciban su transmisión.*

Forman parte del currículum oculto, entre otros:

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

Fuente: [Educar en Igualdad](#)

Pensemos en algunos aspectos del ámbito educativo:

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

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



Para consultar

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

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

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

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



Noticia

"Las imágenes en los libros de texto de Educación Física de la ESO: modelos corporales y actividad física" María Inés Taboas París y Ana Rey Cao.

Universidade de Vigo. Facultade de Ciencias da Educación e o Deporte.
Departamento de Didácticas Especiais. Vigo, España.

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

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



Para consultar

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

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

Fuente: [Universidad de Málaga](#)

Recomendado. El Instituto de la Mujer cuenta con la publicación "Nombra en red", de 2006, de Mercedes Bengoechea y otros/as.

[Publicación Nombra en Red](#)

3.1. COEDUCACION. EDUCACIÓN NO SEXISTA, EDUCACIÓN MIXTA y EDUCACIÓN SEGREGADA. EDUCACIÓN EN EL MARCO DE LA IGUALDAD

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



LOGSE. Ley 1/1990, de 3 de Octubre, (B.O.E. de 4 de Octubre de 1.990) Contenidos sobre Igualdad de Oportunidades.

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

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

Sin embargo, ¿se educa en igualdad?

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

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

hacia estas profesiones? o ¿podrían estar siendo condicionadas por otros elementos como: los roles de género, los estereotipos...?



Elecciones académicas

% Mujeres en Formación Profesional (2010-2011)	FP de grado medio	FP de grado superior
TOTAL CICLOS GRADO SUPERIOR	45,18%	49,65%
GRADO SUPERIOR LOGSE	55,44%	48,63%
Actividades Agrarias	12,76%	20,85%
Actividades Físicas y Deportivas	23,03%	23,63%
Actividades Marítimo-Pesqueras	6,96%	9,26%
Administración	70,48%	69,87%
Artes Gráficas	40,13%	45,93%
Comercio y Márketing	63,37%	49,90%
Comunicación, Imagen y Sonido	49,47%	37,45%
Edificación y Obra Civil	4,78%	30,61%
Electricidad y Electrónica	2,86%	5,27%
Fabricación Mecánica	16,53%	16,66%
Hostelería y Turismo	37,58%	51,96%
Imagen Personal	94,79%	95,96%
Industrias Alimentarias	32,79%	57,67%
Informática	13,52%	13,61%
Madera y Mueble	5,25%	12,37%
Mantenimiento y Servicios a la Producción	1,92%	19,60%
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	2,01%	4,20%
Química	63,45%	49,78%
Sanidad	85,27%	75,87%
Servicios Socioculturales a la Comunidad	89,13%	82,68%
Textil, Confección y Piel	80,00%	87,18%

Vidrio y Cerámica	29,41%	0,00%
GRADO SUPERIOR LOE	23,94%	53,58%
Industrias Alimentarias	20,35%	90,23%
Química	47,07%	53,71%
Sanidad	32,70%	64,53%
Fabricación Mecánica	72,27%	5,78%
Instalación y Mantenimiento	1,68%	3,34%
Energía y Agua	2,29%	8,93%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	2,04%	2,07%
Vidrio y Cerámica	89,47%	37,25%
Textil, Confección y Piel	12,40%	88,80%
Informática y Comunicaciones	68,37%	15,12%
Servicios Socioculturales a la Comunidad	87,50%	95,13%
Hostelería y Turismo	37,74%	72,11%

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

% Mujeres	2010-2011
Todas las titulaciones universitarias	53,25%
Humanidades	57,11%
CC. Sociales y Jurídicas	71,42%
CC. Experimentales	61,74%
CC. de la Salud	61,37%
Técnicas	27,52%

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

A la vista de las diferencias en las elecciones académicas de unas y otros, es indiscutible que la escuela tiene una gran influencia en la proyección de futuro para niñas y niños, y por ello, parece claro que debemos revisar nuestro sistema educativo de forma que el objetivo principal a conseguir sea

el **desarrollo integral de las personas, independientemente del sexo** al que pertenezcan, y, por tanto, sin presuponer capacidades en razón del sexo del alumnado. En definitiva, debemos dar un paso más allá de la convivencia de niñas y niños en los centros mixtos y este paso es la **educación no sexista o coeducación**.

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

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



Referencia bibliográfica

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

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

La **coeducación** ha de impregnar la totalidad del sistema educativo, las alumnas y los alumnos han de adquirir una serie de valores que les posibilite participar en la sociedad en igualdad de condiciones. Para ello, **la**

coeducación ha de ser considerada como un principio TRANSVERSAL, es decir, ha de estar presente en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, espacios, materiales, etc.

El marco legal más reciente sobre estos conceptos se encuentra recogido en: La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) y la LOIMH.

La **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)** desarrolla el artículo 27 de la Constitución Española y apuesta por una educación no sexista basada en la coeducación y lo recoge como uno de los principales fines de nuestro sistema educativo: "La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad".

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

Educación Primaria	Conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.
Educación Secundaria	Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.
Bachillerato	Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades existentes e impulsar la igualdad real y la no discriminación de

	las personas con discapacidad.
Formación Profesional	Aprender por sí mismas (las personas) y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
Educación de Personas adultas	Prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales. Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ambos sexos.

Fuente: Ministerio de Educación:

[Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación \(LOE\)](#)

[Informe "Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2012"](#)

La **LOIMH** se refiere al sistema educativo, señalando su importancia para la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo y la consolidación de una sociedad justa, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)



Educación segregada

Aun así, dentro del feminismo, hay algunas corrientes que abogan, en vez de por la coeducación (educación integral de hombres y mujeres en convivencia, es decir, conjuntamente y recibiendo una educación igual), por la **educación segregada**, esto es, un tipo de educación que separa a los alumnos dependiendo de su sexo. En este sentido, Marina Subirats tiene un análisis de todos los argumentos utilizados en favor de un modelo u otro de escuela, para decantarse finalmente por la coeducación, en su artículo denominado *Coeducación o educación segregada: un viejo e persistente*

debate, publicado en la Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, en enero de 2010:

Fuente: [¿Coeducación o escuela segregada? Un viejo y persistente debate](#)

Las cifras hablan...

%

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el curso 2010-2011 (último curso publicado) un total de 220.583 personas completaron sus estudios universitarios. De ellos, el 58,6% del total eran mujeres. Cabe destacar que el 52,8% de las personas que terminaron los estudios lo hizo con 24 años o menos.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

%

En el curso 2010-2011, cuando se cumplió el quinto año de existencia de los Programas Oficiales de Postgrado (másteres) se impartieron 2.930 másteres oficiales en las universidades españolas, casi 670 más que el curso anterior. En estos estudios se matricularon 108.433 personas. De ellas, en el año 2011 finalizaron estos programas 45.748, de los que el 56,6% eran mujeres.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

%

El profesorado de universidad ascendió a 123.704 personas en el curso 2010/2011, con un incremento del 2,6% respecto al curso anterior. El 38,7% del profesorado eran mujeres.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

4. CONCEPTOS PARA SEÑALAR LAS DESIGUALDADES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO

Para poner en práctica...



¿Conoces a alguna pareja que haya compartido el permiso por nacimiento o adopción? ¿Y a hombres que hayan disfrutado el permiso de paternidad?



En tu empresa, ¿existen medidas que permiten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores?



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

4.1. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

El espacio público y el doméstico están directamente relacionados con las tareas y funciones sociales adjudicadas a mujeres y a hombres. Aunque los trabajos desarrollados en ambos lugares son imprescindibles, unos han sido adjudicados a los hombres (trabajo productivo) y otros a las mujeres (trabajo reproductivo y doméstico), otorgándoles, además, diferente valor.

A esta división de funciones se la denomina **división sexual del trabajo** ("reparto social de tareas en función del sexo de las personas (...)) Las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza

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



Para consultar

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: [Fundación BBVA](#)



Para consultar

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

Fuente: [FUHEM, Fundación Benéfico-Social Hogar del Empleado](#)



Definición PIB

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

Con la participación creciente de las mujeres en el trabajo asalariado y en la esfera pública, pero sin cuestionar el reparto de tareas en la esfera privada y sin que la sociedad haya tomado en cuenta las nuevas demandas sociales y las exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida y trabajo, se refuerza la división sexual del trabajo con graves consecuencias para las mujeres, como precariedad en el empleo, doble jornada, como retomaremos en el epígrafe 4.3.

4.2. BRECHA DE GÉNERO: BRECHA SALARIAL Y BRECHA DIGITAL. DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL

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

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

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

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

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

¿Cuáles son los motivos?

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

¿Qué consecuencias tiene?

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

La **brecha salarial de género** se define como la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía. Por término medio, las mujeres de toda Europa ganan alrededor de un 17% menos que los hombres. En España, el dato se elevaba a un 22% en 2011.

Fuente: [Cinco Días](#)

Según las últimas cifras publicadas por la Comisión Europea, las mujeres ganan en la UE todavía, por término medio, un 16,4% menos que los hombres. El porcentaje oscila entre aproximadamente el 2% en Polonia y más del 25% en Austria o Estonia. La tasa de España es ligeramente superior a la media europea.

Fuentes:

[Comisión Europea](#)

[RTVE](#)

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

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

bien en algunos casos esto puede ser el reflejo de las elecciones personales, los estereotipos pueden influir, por ejemplo, en la elección de las trayectorias educativas y, por consiguiente, las carreras profesionales que desarrollan las mujeres.

Un ejemplo de segregación horizontal: las mujeres suelen trabajar en sectores en los que su trabajo se valora menos y se paga peor que en los sectores dominados por los hombres. Se habla así de "sectores feminizados". Más del 40% de las mujeres trabaja en sanidad, educación y administración pública. Esto es dos veces más que el porcentaje de hombres en los mismos sectores. Si consideramos únicamente los sectores de salud y trabajo social, un 80% de las personas que trabajan allí son mujeres. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, la última de las cuales fue publicada en octubre de 2012 y con datos relativos a 2010, analizando las diferencias salariales para cada actividad económica, se comprueba que las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres en todas ellas.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

Por el contrario, otros sectores se caracterizan por la sobrerrepresentación de hombres y se llaman "masculinizados". Por ejemplo, la construcción o las fuerzas armadas.

Como ejemplo de segregación vertical: España es el segundo país, después de Estados Unidos, con un mayor porcentaje de mujeres en la categoría laboral de empleadas. La cosa cambia cuando lo que se analiza es el número de ejecutivas con cargo directivo en las principales empresas del país, las que cotizan en el IBEX 35, ya que a estos puestos sólo tenían acceso el 6,8% de mujeres en 2006, siendo en 2012 ya el 12,5%. Es lo que se conoce como "techo de cristal", una barrera ficticia difícil de traspasar, que impide a la mayoría de mujeres avanzar en su carrera laboral. La promoción y la

permanencia de las mujeres en el mercado laboral está fuertemente condicionada por la existencia de estereotipos, que hace que asuman mayores responsabilidades domésticas y familiares que los hombres. Aunque el trabajo a tiempo parcial puede ser una elección personal, las mujeres son las que recurren más a él para compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares.

En todos los países de la Unión Europea las tasas de trabajo a tiempo parcial de mujeres duplican, triplican incluso cuadruplican las de hombres. El trabajo a tiempo parcial en La Europa de los veintisiete, es cuatro veces mayor de media para las mujeres (31,9%) que para los hombres (8,7 %). En España, donde un 13,3% de la población empleada (según datos de 2012) trabaja a tiempo parcial, más de tres cuartas partes del total de personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres. Todo ello por si solo, o interrelacionado, hace que la brecha salarial de género sea un hecho que en España alcanza unas proporciones que evidencian la desigualdad en el mercado de trabajo.

Fuentes:

[UGT, datos de 8 de marzo de 2012](#)

[Expansión](#)

El país Febrero de 2011: [El techo de cristal en el mundo del Arte](#)

La tasa actual de trabajo a tiempo parcial **se sitúa en España en el 14,1%**, cifra por debajo de la media europea, así como de los Países Bajos (48,9%), Reino Unido (26,9%), Dinamarca (26,5%), Suecia (26,4%) o Alemania (26,2%), según datos de Eurostat.

En España, el **75%** del total de personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres., **1,8 millones de trabajadoras** bajo esta modalidad, frente a 590.000 hombres, según un informe difundido por Randstad.

Fuentes:

[20 Minutos](#)

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

[Informe Randstad sobre mujer y trabajo](#)

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

[Comisión Europea](#)

4.3. DOBLE JORNADA

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

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

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

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

4.4. TECHO DE CRISTAL O DISCRIMINACIÓN VERTICAL

El ascenso a puestos de poder y toma de decisiones para parte de las mujeres presenta, todavía en la actualidad, numerosas dificultades. Estas dificultades o barreras invisibles derivadas del sistema de género que impiden que las mujeres participen de hecho en un marco de igualdad, ya reconocido como derecho, y que se manifiestan en las numerosas dificultades de promoción laboral y acceso a determinados espacios de poder y decisión, es lo que se denomina como **techo de cristal o discriminación vertical**.

En el mundo laboral el techo de cristal se identifica claramente cuando analizamos quiénes asumen los puestos de alta responsabilidad en las empresas. De las personas miembros de los consejos de dirección de las grandes compañías europeas, a principios de 2012 sólo eran mujeres el 13,7% y no precisamente por falta de preparación; ellas suponen el 60% de personas con licenciatura en Europa.

Fuente: [El País](#)

Este techo impide y dificulta que las mujeres ocupen otros espacios de responsabilidades dentro del organigrama de una empresa privada o del sector público. Las causas de este estancamiento en su promoción provienen en su mayor parte de los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas.

4.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Tal y como se ha indicado anteriormente, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y al resto de las esferas del ámbito público, no ha

tenido una respuesta recíproca por parte de los hombres. Es decir, los hombres no se han incorporado al ámbito doméstico, ni han asumido más responsabilidades familiares y domésticas, ante este cambio social.

Con la expresión **conciliación de la vida laboral y familiar** se hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Ahora bien, para no olvidar la esfera privada e individual para cada persona, inexistente para la mayoría de las mujeres y asociada con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal, hablamos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.

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

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

Las cifras hablan...

%

Según el informe de UGT "El empleo de las mujeres en cifras" (2012), el 50% de las personas que desarrollan su jornada a tiempo parcial, declaran que han accedido a esta modalidad de jornada por no haber podido encontrar trabajo a jornada completa, de las cuales más del 60% son mujeres. Sólo un 12% de las personas que realizan este tipo de jornada, lo hacen por motivos relacionados con el cuidado de hijos y personas dependientes. Ahora bien, la casi totalidad de personas que se acogen a una jornada a tiempo parcial por dicho motivo, son mujeres.

Fuente: [UGT](#)

%

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

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

%

Según un estudio de la OCDE (2012), España es el sexto país, de los 30 que forman parte de la organización, en el que mayores diferencias hay entre hombres y mujeres en el trabajo no remunerado. En concreto, el informe señala que las féminas dedican casi el triple de tiempo a las tareas domésticas que los varones. La diferencia de género en cuanto al "trabajo" no remunerado en España es de 3 horas y 7 minutos, mientras que la diferencia promedio en la OCDE es de 2 horas y 28 minutos. En 2011, sólo superaban a España Italia, Portugal, Turquía y México, donde las mujeres

dedicaban 4,35 horas más que los hombres. En cambio, en los países nórdicos la brecha se reducía poco más de una hora.

Fuente: [Empresate](#)

Fuente: [El País](#)

%

En los primeros 9 meses del año 2012, los permisos maternales descendieron un 6,27 % respecto al mismo periodo del año anterior y los de paternidad un 7,23 %. Entre enero y septiembre la Seguridad Social destinó 1.451,7 millones de euros en total a estas prestaciones, de los que 1.293,6 fueron para las licencias por maternidad y el resto, 158,1 millones de euros, para las de paternidad. De los subsidios de maternidad tramitados, 224.408 fueron disfrutados por la madre y 3.897 por el padre, una cifra que representa una caída del 12,76 % respecto al mismo periodo del año anterior.

Fuente: [Expasión](#)

%

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

Fuente: [Fundación Adecco](#)

%

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

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

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

Fuente: [Expasión](#)

4.6. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La Responsabilidad Social Empresarial implica una reflexión ética en torno a la actividad empresarial que se articula en torno a la sostenibilidad como valor fundamental, y una nueva perspectiva transversal desde la que acercarse a todos los elementos de una organización con el fin inspirar un nuevo modelo de gestión que establezca la sostenibilidad como principal criterio de desempeño. La sostenibilidad, considerada tanto en su aspecto de valor ético como de criterio de desempeño, abarca tanto a los aspectos económicos de la actividad empresarial como a sus impactos y repercusiones ambientales y sociales.

La actividad de las empresas tiene gran impacto en la vida social y, siendo conscientes de esto, se les pide que contribuyan a revertir una situación de desigualdad manifiesta pues, como afirma la Recomendación CM/Rec(2007)17 del Consejo de Europa, "La igualdad entre mujeres y hombres no es una cuestión que únicamente afecte a las mujeres, sino que también atañe a los hombres y a la sociedad en su conjunto. Además de ser un requisito de la democracia y la justicia social, la igualdad entre mujeres y hombres también es un bien común, una fuente de ventajas sociales, políticas

y económicas, para cada individuo de la sociedad y para la sociedad en su conjunto".

Como beneficios para las empresas por promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, puede destacarse el cumplimiento de la ley, las ventajas competitivas, el aumento de la motivación del personal, el aprovechar su potencial y capacidades, el consolidar una cultura de empresa más participativa, diferenciarse como empleador, fortalecer la imagen corporativa de la empresa... Los argumentos más relevantes se focalizan en torno a la gestión de personas y la atracción, gestión y retención de talento.

A través de la política de Recursos Humanos, una empresa puede incidir en la Igualdad de género: sistemas de retribución, no discriminación, la igualdad de oportunidades en la promoción, aprendizaje continuo, mejora y comunicación no sexista, condiciones de trabajo que garanticen la igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral con las necesidades de la vida familiar y personal, etc.

Volverá a aludirse de forma más detallada a esta materia en la Unidad 4.

5. CONCEPTOS PARA SEÑALAR LAS DESIGUALDADES EN LA COMUNICACIÓN

Para poner en práctica...



Fíjate en las siguientes frases: "Los niños van al colegio". "Las niñas y los niños van al colegio". ¿Expresan la misma idea? ¿Crees que el masculino ha de ser considerado como genérico?



En el periódico que sueles leer, ¿cuántas noticias se recogen donde las protagonistas sean mujeres? ¿En qué secciones están? ¿Cómo aparecen?



Fíjate en los anuncios de televisión, ¿qué productos van dirigidos a las mujeres y cuáles a los hombres?



Si observas los anuncios publicitarios emitidos para la infancia, ¿se ve claramente cuáles van dirigidos a niños y cuáles a niñas? ¿Observas sexismo en su contenido?

5.1. LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN EL LENGUAJE. LENGUAJE SEXISTA

La familia, la escuela, la religión, los medios de comunicación, el grupo de iguales o "pares" y el lenguaje son agentes de socialización. A través de estos agentes, las personas aprendemos e interiorizamos las normas, valores y formas de percibir la realidad de acuerdo con la sociedad en la que vivimos, lo cual nos permite desarrollar las capacidades necesarias para interrelacionarnos.

En el caso de nuestra sociedad, sociedad patriarcal, hablamos de socialización de género que consiste en el aprendizaje mediante el cual los

hombres y mujeres asumen un modelo concreto de mujer y hombre, a partir de las normas, funciones, expectativas y espacios sociales que se les asigna "como propios" (Roles y estereotipos de género).



Para profundizar

"Guía para la incorporación del Mainstreaming de Género ¿Cómo aplicar el enfoque de género en las Políticas Públicas". Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha, Unidad para la Igualdad de Género de Castilla la Mancha y Asociación Global e-Quality (2009).

Fuente: [Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha](#)

El lenguaje como agente de socialización, de socialización de género, identifica lo que es "femenino" y lo que es "masculino"; lo que se nombra y lo que no se nombra; lo que está permitido y lo que está prohibido.

De acuerdo con Victoria Sau, los sustantivos, artículos y adjetivos en masculino subsumen el femenino siempre que conviene. De hecho, lo fagocitan. De este procedimiento se derivan los fenómenos siguientes:

1. Invisibilización de las mujeres: simplemente, ellas no constan.
2. Exclusión: se las omite abierta y deliberadamente.
3. Subordinación: aparecen en posición de objeto pasivo, objeto del habla.
4. Desvalorización: se las menciona como inferiores o como ejemplo de inferioridad cuando se trata de una comparación (2001: 158-159).

En definitiva, a través del lenguaje se mantiene el androcentrismo, es decir, considerar a los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. El androcentrismo supone, por tanto, considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas. Referirse a "las edades del hombre" cuando se pretende hablar de la evolución de toda la Humanidad es un ejemplo del pensamiento androcéntrico.

El androcentrismo tiene su reflejo en los siguientes **usos de la lengua**:

- Se acepta como "natural" la preponderancia y mayor relevancia del hombre. Así, en todos los pares de palabras se establece que la forma masculina precede a la femenina: hombres y mujeres, maridos y mujeres, padre y madre, hermano y hermana..., a excepción de los tratamientos "cortesés", damas y caballeros.
- Se hace de lo masculino el origen de la cultura, Eva provenía de una costilla de Adán y, en cabal correspondencia simbólica, según aprendemos en el colegio, la palabra niña deriva de niño.
- Se tratan los femeninos como elementos de segunda clase, subcategorías por eso el diccionario define edil: miembro de un ayuntamiento; edila: mujer miembro de un ayuntamiento, demostrando que la categoría suprema ["miembro de un ayuntamiento"] está ya ocupada por el hombre, mientras edila necesita un sustantivo para definirse ["mujer"], convirtiéndose así en un subgrupo del grupo supremo, que no necesita venir definido por el sustantivo hombre.
- Se invisibiliza a las mujeres, ignorándose sus necesidades y no considerando sus contribuciones a la cultura.
- Simultáneamente se hace concordar masculino y femenino en el supremo género gramatical, el masculino, que tiene carácter universal y supuesta neutralidad.

A través del lenguaje se transmite el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino, presente en todas y cada una de las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas. Pensemos en los refranes, cuentos, folklore, (cuyo principal vehículo de transmisión es la familia), las frases hechas, chistes, dichos, piropos, instancias y trámites

burocráticos, la cultura (canciones, libros, diccionarios...), la educación (lenguaje e ilustraciones incluidas en los libros de texto), los medios de comunicación (las noticias y su tratamiento en el caso de los hechos que afectan directamente a las mujeres), la publicidad (las imágenes utilizadas),...

En realidad, la relación entre lenguaje y sexo puede concebirse en dos sentidos:

a) En lo que respecta al empleo de la lengua. Es decir, la utilización de determinadas palabras por una mujer o por un hombre, como por ejemplo, la utilización de tacos. En el caso de las mujeres está mal visto mientras que pasa más desapercibido en el caso de los hombres.

b) En lo que se refiere al tratamiento discriminatorio de las mujeres en el discurso, o lo que es lo mismo, en determinadas construcciones o mensajes, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase.

Aunque ambos son un reflejo del sexismo cultural, el *sexismo lingüístico* sólo es aplicable al segundo, al uso discriminatorio del lenguaje. De hecho, el uso sexista del lenguaje se produce cuando el mensaje resulta discriminatorio debido a su forma y no a su fondo. Es decir, debido a las palabras o estructuras elegidas, pues cuando la discriminación se debe al fondo del mensaje, esto es, a lo que se dice y no a cómo se dice, se incurre en *sexismo social*.

Así, por ejemplo, en la frase: ***En el Ayuntamiento hay 17 concejales y tres concejalas*** se manifiesta claramente el sexismo social, puesto que existe una evidente descompensación entre hombres y mujeres en los cargos públicos, pero no se comete sexismo lingüístico, pues no se oculta a la mujer.

En cambio, sí hay discriminación en cuanto al uso de la lengua en el ejemplo siguiente: ***A la inauguración podrán acudir los concejales***

acompañados de sus mujeres. Según se ha construido la frase, se entiende que el término masculino *concejales* se refiere sólo a los hombres. Aunque también existe un sexismo social porque se entiende, tal cual está planteada la frase, que un concejal sólo puede ser hombre.

Otros ejemplos de uso sexista del lenguaje los encontramos en:

- La existencia de distintos tratamientos para cada sexo. Por ejemplo, hablamos de señor, señora o señorita, hombres, chicas,... (no es raro encontrar frases como "El equipo de trabajo estaba compuesto por dos hombres y tres chicas" o "Plácido Domingo y La Caballé" o cuando en las noticias deportivas se menciona el "triunfo del equipo masculino", si el equipo está formado por hombres, y "el triunfo de nuestras chicas" si el equipo está formado por mujeres).
- Se establecen diferentes cualidades para mujeres y para hombres. En el caso de las mujeres, normalmente, están relacionadas con la estética mientras en los hombres, se relacionan con lo intelectual.
- Se utiliza el género femenino para descalificar y hacer alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos y actitudes que se les asignan. "Llora como una mujer lo que no has sabido defender como un hombre" (se está haciendo alusión a valores, actitudes, comportamientos considerados válidos para un sexo y no para otro: la debilidad en las mujeres, la fortaleza en los hombres). Hoy en día es habitual escuchar la palabra "nenaza" o "calzonazos" cuando se quiere recriminar a un hombre.

En definitiva, a través del lenguaje se refleja esta realidad desigual pero, también, se refuerza ya que, a pesar de la profunda transformación que ha experimentado el papel social de las mujeres, los mensajes transmitidos siguen mostrando una imagen parcial y las sitúan en una posición subordinada respecto a los hombres. El sexismo no está en la lengua, sino en la mente de

las personas. De hecho, no se puede hablar de "lenguaje sexista" sino de "uso sexista" del lenguaje, ya que la lengua, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para describir una realidad y para expresar todo lo que nuestra mente es capaz de imaginar.

Por tanto, el lenguaje es una manifestación de una determinada cultura y una determinada sociedad. Ahora bien, las sociedades no son estáticas, evolucionan constantemente y el lenguaje cambia en función de esta evolución. Así, en función de los nuevos elementos que aparecen en nuestra sociedad se introducen nuevas palabras para explicarlos, por ejemplo, la palabra "ordenadores" está totalmente integrada en el lenguaje y lo ha sido, en apenas veinte años.

Entre los cambios que se han producido, hay que destacar la necesidad de un reconocimiento y valoración de los diferentes papeles de las mujeres que desarrollan tanto en la vida privada, como en la doméstica y en la pública. Lo cual tiene repercusiones en su presencia y protagonismo en la lengua. Por ejemplo, en la medida en la que las mujeres se incorporan a cargos públicos, oficios, profesiones y titulaciones que antes tenía vetadas, la lengua ha de adaptarse en función de los propios recursos que posea o introducir nuevas soluciones.

En este sentido, los prejuicios, la inercia o el peso de las reglas gramaticales, reglas susceptibles de ser modificadas, no pueden ni deben impedir los cambios que sean necesarios en el lenguaje que permitan visibilizar a las mujeres y sus aportaciones a nuestra sociedad (ejemplos: Ministras, Cancillera,...). Según Mercedes Bengoechea (sociolingüista y Decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Alcalá de Henares), se debe buscar y ofrecer alternativas a formas de comunicación androcéntrica que el patriarcado nos ha transmitido como si fueran una parte irrevocable e indisoluble de nuestra socialización. También manifiesta que "si a través de la lengua pensamos y ordenamos la realidad, entendemos y manipulamos el

mundo, también es el lenguaje el que nos convierte en miembros de la comunidad: nos hace ciudadanos o ciudadanas".



Para consultar

Nombra. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje. Instituto de la Mujer (2006).

Fuente: [Nombr](#)

5.2. LA IMAGEN ESTEREOTIPADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Nuestro conocimiento sobre la realidad parte de lo que vemos, oímos y escuchamos, leemos, etc. Los medios de comunicación son una de las vías de transmisión que más influye en el proceso de socialización y de interiorización de las personas.

Los medios nos brindan conocimiento y tienen tanta importancia que la Constitución reconoce como derecho fundamental (artículo 20.1 d) el derecho a comunicar y recibir libremente información *veraz*. No viene transmitido únicamente a través de lo que calificamos como programas *informativos*, pues toda comunicación transmite conocimiento en mayor o menor medida, con formas explícitas o implícitas (quién interviene, quién dirige la intervención, quién aparece con un papel secundario, cómo es la indumentaria de quienes aparecen, con qué reconocimiento de autoridad se escuchan unas opiniones u otras, sobre qué se le interroga a la persona entrevistada, si se le presupone o no una responsabilidad familiar, y un sinfín de menciones más). De ahí, la suma importancia que reviste el *qué* y *cómo* se comunica.

En este sentido, la diferente presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres, junto a una reproducción consciente o inconsciente de estereotipos y roles, hace que los medios de comunicación contribuyan a

consolidar y fomentar estos estereotipos y roles de género. No podemos perder de vista que, en muchos casos, se transmiten de forma tan "normalizada" que, para un gran número de personas, resulta difícil percibirlo, recibimos una imagen estereotipada como si fuera lo "natural", lo cual dificulta la percepción crítica.

Aunque en los informativos escritos, radiofónicos o audiovisuales, se aprecia un aumento de las referencias a mujeres directivas en economía o política, siguen predominando las referencias en las secciones de Sociedad, Cultura-Espectáculos y Gente-Mundo (llamadas "secciones blandas"). E incluso el tratamiento que se da a hombres y mujeres es distinto (ej: mención a la vestimenta o al estado civil, en el caso de mujeres directivas frente a los hombres en similares cargos).

En cuanto a las revistas, existen publicaciones específicamente dirigidas a mujeres o a hombres, muy diferenciadas (ej: de caza para hombres, de moda para mujeres, etc.). Respecto de las series y programas televisivos, se aprecian personajes con estereotipos de género muy marcados. Y aún existe un muy diferente acceso a Internet y redes telemáticas, hablándose de una "brecha digital de género".

**Para consultar**

Asociación de Dones Periodistes y la Red Española de Periodistas Europeas: Informe de España dentro del Informe "The Global Media Monitoring Project" (GMMP) del 2010.

Fuente: [Proyecto de Monitoreo Global de Medios](#)



Para consultar

Estudio "¿De quién hablan las noticias? – Guía para humanizar la información" de Amparo Moreno Sardá, Florencia Rovetto y Alfonso Buitrago (2008). Edita Icaria.

Fuente: [Amecopress](#)



Para consultar

Estudio "Publicidad y género. Los estereotipos de la mujer en la publicidad radiofónica del <<prime time>> generalista" realizado por Anna Fajula, Universitat Autònoma de Barcelona; Ana Belén F. Souto, Universidade de Vigo, M^a Luz Barbeito, Universitat Autònoma de Barcelona.

Fuente: [Universidad de Girona](#)



Para consultar

E-Observatorio "La inclusión digital de hombres y mujeres en España" (2010).

Fuente: [Observatorio E-igualdad](#)



Para consultar

Lourdes Muñoz Santamaria "Internet un espacio de empoderamiento de las mujeres" (2010).

Fuente: [Mujeres en Red](#)

Observatorio E-igualdad: "Guía Claves no sexistas para el desarrollo de software" (2007).

Fuente: [E-igualdad](#)

5.3. LA IMAGEN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PUBLICIDAD

La publicidad es una de las modalidades de comunicación más persuasiva e influyente en la sociedad. Por su propia finalidad de promover decisiones de compra de los productos o servicios que promociona, la

publicidad se presenta en un formato y con un lenguaje que pretende atraer al público. Los mensajes que se transmiten a través de la publicidad no se limitan a las características del producto anunciado, sino que, además, reflejan un estilo de vida, deseos, necesidades, evocan sensaciones, etc., es decir, los mensajes publicitarios no son neutros. De hecho, precisamente un recurso habitual es "crear necesidades" para que sientas la necesidad de comprarlos o de hacerte con ellos, transmitir que la vida es mejor con tal o cual producto.

En esta construcción, la publicidad se ha dirigido de forma diferente a las personas en función de su sexo, aunque el producto anunciado sirva para satisfacer las necesidades. Constantemente la publicidad recurre a estereotipos y transmite el mensaje de lo que es "normal" que hagan las mujeres o los hombres, es decir, asigna roles sociales en función del sexo: roles de género. A ellos se dirigen principalmente mensajes vinculados al ocio y al éxito profesional. A ellas, el cuidado de los y las demás (familia y hogar) y el cuidado exagerado del propio cuerpo (para agradar a los demás). Desde la percepción de los públicos encuestados, ellas sirven (atienden o cuidan a otras personas), aconsejan, seducen, dan cariño y cuidan su salud; mientras que ellos afrontan decisiones financieras, son seducidos, conducen, compran coches caros y tienen alta tecnología. Las tareas del cuidado de otros y de sí mismos continúan siendo asignadas a las mujeres.



Para consultar

"Informe sobre la publicidad en el día de la madre y del padre". Instituto Andaluz de la Mujer, mayo de 2011.

Fuente: [Instituto Andaluz de la Mujer](#)

En la actualidad, el sexismo ya no recurre a estrategias tan evidentes como las de épocas anteriores. No obstante, el sexismo no desaparece, sino que opera a través de nuevas formas de reproducción de roles no igualitarios, se encubre, en ocasiones, tras la máscara del humor, la ironía, las representaciones animadas, el diseño gráfico o incluso, en discursos supuestamente modernos y liberalizadores, que tras una segunda lectura

demuestran una conexión clara con los estereotipos no igualitarios tradicionales. Incluso cabe hablar de que, tras unos años de menor sexismo en la publicidad, vuelve a haber un repunte.

La restricción del discurso sexista y de las representaciones de violencia explícita están relacionadas con la reducción de las imágenes publicitarias en las que las mujeres aparecen cosificadas como un objeto sexual, que no obstante sigue vigente en relación a ciertos productos y ciclos publicitarios (perfumes, Navidad, etc.). Este cambio de tendencia puede atribuirse, en parte, al éxito que han obtenido las campañas de sensibilización sobre la igualdad y la lucha contra los imaginarios sexistas realizadas por las instituciones públicas, como los Observatorios de la publicidad liderados por el Instituto de la Mujer. También hay que atribuir esta tendencia a un cambio de valores sociales.

Según Gonzalo Brujo, Consejero delegado de la consultora de marcas Interbrand, el descenso del contenido erótico de los anuncios es reflejo y consecuencia de una evolución social *"Desde que la mujer tiene poder y liderazgo desde el punto de vista empresarial, tanto ellas como los hombres aparecen cada vez menos representando los clichés de objetos sexuales", argumenta.* Ellas deciden en los negocios, pero también en el mercado. *"Hace 20 años, el principal cliente del sector del automóvil era el hombre. Ahora son ellas las que compran más coches. La industria cervecera, que era líder en hacer anuncios con reclamos sexuales, ha tenido que reconvertirse porque su nicho de mercado está mucho más segmentado, la cerveza es para todas las audiencias, y el componente erótico ya no aporta valor".*

Fuente: [El País](#)



Para consultar

Premios Crea Igualdad.

Fuentes:

[Instituto de la Mujer](#)

[El Mundo](#)

5.4. CONSUMO RESPONSABLE

Ante la avalancha de publicidad sexista que se puede encontrar cada día en cualquier medio, se debe hacer un ejercicio de consumo responsable. Podemos entender por consumo responsable el fenómeno por el cual los consumidores y consumidoras introducen criterios responsables en sus compras, más allá de los habituales de calidad, servicio y, especialmente, precio. Es decir, se trata de tener en cuenta criterios ético-morales, sociales, ecológicos, solidarios...

Una forma de cambio en los cánones de la publicidad sexista es a través de la principal herramienta disponible para orientar la actuación del mundo empresarial como responsable de sus campañas publicitarias: el acto de la compra. Son las consumidoras y consumidores quienes pueden cambiar esas pautas lesivas en la publicidad de productos y contenidos de dos maneras eficaces: la primera, la denuncia reiterada de esos contenidos, y la segunda ejerciendo un consumo responsable, eligiendo aquellas marcas y productos que cumplan y reflejen los nuevos modelos sociales de igualdad entre mujeres y hombres.

Además, las empresas tienen que tener en cuenta que las mujeres son las mayores compradoras de productos de uso cotidiano para la familia, lo que supone que tiene un poder de decisión sobre la compra de los productos y se inclinará por aquellos que no ofendan a la dignidad de las mujeres.

Desde la creación del Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM), (en sus inicios el Observatorio de la Publicidad Sexista), creado en 1994, hasta nuestros días, una parte cada vez mayor de la población rechaza y denuncia aquellos contenidos publicitarios y de los medios de comunicación que considera que son sexistas, bien porque reproducen estereotipos y roles de género, bien porque vulneran la dignidad de las mujeres. El Observatorio de la Imagen de las Mujeres canaliza esas quejas y realiza un análisis de dichos contenidos para comprobar que efectivamente se produce un trato discriminatorio hacia las mujeres, en cuyo caso se dirige a las empresas

responsables, bien para solicitarles el cese o rectificación de sus mensajes, bien trasladándoles una serie de recomendaciones con el fin de que modifiquen su línea en acciones futuras.

Dicho Observatorio registró, en 2008 (año de publicación de su último informe) un total de 317 quejas, lo cual supone un descenso del 73% con respecto a 2007. Esta fuerte variación se debe al inusual número de denuncias (741) acumuladas por una sola campaña en 2007. Considerando la variación sobre el resto de quejas, el descenso es del 27%.

El total de campañas denunciadas ha sido de 118, lo que supone un descenso del 9%.

El 21% de las denuncias se refieren a contenidos que atentan contra la dignidad de la mujer, siendo el criterio que alcanza mayor porcentaje de quejas.

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

6. VIOLENCIA DE GÉNERO



En tu opinión, ¿es lo mismo violencia doméstica que violencia de género?



¿Crees que la violencia de género es un incidente aislado?



En tu opinión, el tomar decisiones sin consultar, opinar sin que sea pedida esa opinión, monopolizar a la persona, controlar el dinero y el acceso al mismo... ¿pueden ser considerados muestras de violencia?

6.1. CONCEPTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Como señala **María Luisa Maqueda Abreu** (Catedrática de Derecho Penal. Universidad de Granada) el uso de la expresión "violencia de género" es tan reciente como el propio **reconocimiento** de la realidad del maltrato a las mujeres. En este sentido, hay que entender este hecho como *"una manifestación más de la resistencia que existe a reconocer que la violencia contra las mujeres no es una cuestión biológica ni doméstica sino de género (...) no nos hallamos ante una forma de violencia individual que se ejerce en el ámbito familiar o de pareja por quien ostenta una posición de superioridad física (hombre) sobre el sexo, teóricamente, más débil (mujer), sino que es consecuencia de una situación de discriminación intemporal que tiene su origen en una estructura social de naturaleza patriarcal"*.



Artículo

"La violencia de género: entre el concepto jurídico y la realidad social" publicado en la Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología ISSN 1695-0194 RECPC 08-02 (2006).

Fuente: [Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología](#)

En el ámbito internacional cabe destacar la definición de violencia de género contenida en la **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer**, aprobada en 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Según su Art. 1 es **violencia contra la mujer** *"todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"*. Término acuñado en la "Conferencia Mundial sobre la Mujer" en Pekín 1995.

Además, dentro de esta Declaración se consideran violencia de género, los siguientes actos (artículo 2):

- a. *"La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;*
- b. *La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;*
- c. *La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra".*



Para consultar

"Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer".

Fuente: [Acnur](#)

En la **IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing (1995)** se reconoce que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos ya que impide que las mujeres disfruten de sus derechos y libertades fundamentales y es considerada como ***“una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que ha conducido a la dominación masculina, a la discriminación y a impedir el pleno desarrollo de la mujer”***. Además, recoge que la violencia contra las mujeres se produce ***“en todas las sociedades, en mayor o menor medida, las mujeres y las niñas están sujetas a malos tratos de índole física, sexual y psicológica, sin distinción en cuanto a su nivel de ingresos, clase y cultura”***.

Por otro lado, en la Plataforma de Acción de Beijing se amplía la definición de la “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” y abarca: *“quebrantar los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto armado, inclusive la violación sistemática, la esclavitud sexual y el embarazo forzado; esterilización forzada, aborto forzado; la utilización forzada o bajo coacción de anticonceptivos; selección prenatal en función del sexo e infanticidio femenino”*. Reconoció, también, la particular vulnerabilidad de mujeres pertenecientes a minorías: *“ancianas y desplazadas; mujeres indígenas o miembros de comunidades de personas refugiadas y migrantes; mujeres que viven en zonas rurales pobres o remotas o en instituciones correccionales”*.

En el ámbito de la Unión europea, en 1999, la unidad de la **Comisión Europea** encargada de la igualdad de oportunidades elaboró el glosario **“100 palabras para la igualdad”**. En él, se definía **violencia de género, sexista o sexual** como *“todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional, incluyendo la violación, el maltrato a mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia”*.

Y, **violencia doméstica o violencia en la familia** como *"toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto (...) y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo"*.

Vemos de forma muy clara que no es lo mismo violencia de género y violencia doméstica, la primera es la que se ejerce sobre las mujeres y la segunda es aquella en que los miembros de la familia son los sujetos sobre los que se ejerce.

La violencia de género es una manifestación más de la sociedad patriarcal y de las relaciones de poder entre hombres y mujeres que sitúan a mujeres en una situación de subordinación respecto de los hombres. Así, se considera que el ámbito familiar es propicio al ejercicio de las relaciones de dominio (propias de la sociedad patriarcal), constituyendo un espacio privilegiado para el desarrollo de los roles de género relacionados con el trabajo doméstico y "no productivo" y, donde ha sido clara y contundente la prevalencia masculina.

En España, es de destacar la **Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género (L.O. 1/2004, de 28 de diciembre)**, que se estudiará de forma detallada en el Módulo 6.



Para consultar

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

6.2. CAUSAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DESMONTANDO MITOS

De acuerdo con el Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en Beijing (Pekín, 1995), las causas que explican la violencia de género son:

- La violencia contra las mujeres es un mecanismo social fundamental por el cual las mujeres están en una posición de subordinación respecto de los hombres. Producida a menudo en la familia, se tolera y apenas se denuncia.
- La violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación masculina, a la discriminación contra las mujeres por parte de los hombres y a impedir el pleno desarrollo de éstas.
- La violencia contra las mujeres a lo largo de su ciclo vital tiene su origen en pautas culturales, la lengua y la religión que perpetúan la condición inferior que se asigna a las mujeres en la familia, en el trabajo y en la sociedad. La situación actual se produce fundamentalmente por la consideración devaluada de la mujer después de siglos de dominación masculina.

En este sentido, el Preámbulo de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** recoge que *"la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión"*.

Se racionaliza la violencia de agresores a mujeres vinculándola sin razón científica al alcoholismo, adicciones, celos, marginación, enfermedad mental y

otros factores que, aunque pueden actuar como condicionante no convierten a los hombres en agresores.

Los mitos que muestran a mujeres eligiendo ser maltratadas o disfrutando de la violencia que padecen, nos hacen tener una predisposición negativa ante ellas, provocando en la sociedad un efecto ofensivo, no sólo para las víctimas de la violencia de género, sino para todas las mujeres.

Tradicionalmente existe un sentimiento general de tolerancia hacia la violencia de género. Reconocer y transformar estas actitudes es esencial para erradicar la violencia.

6.3. FORMAS DE VIOLENCIA QUE SE EJERCE SOBRE LAS MUJERES

La violencia de género es un fenómeno complejo y con múltiples causas debido a la subordinación de las mujeres en las sociedades patriarcales, la manifestación de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres y las pautas culturales que perpetúan la condición de inferior que se asigna a las mujeres.

La forma de violencia de género quizá más conocida sea la ejercida dentro del ámbito de la pareja. Esta violencia puede adoptar distintas formas, a menudo entremezcladas, tanto de tipo **psíquica**, como **física y sexual**.



Para ampliar

Artículo "Micromachismos: La violencia invisible en la pareja" de Luis Bonino Méndez.

Fuente: [Luis Bonino](#)

7. MECANISMOS PARA INTEGRAR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DE LOS PODERES PÚBLICOS

7.1. ELABORACIÓN NORMATIVA. LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO: REGULACIÓN LEGAL, CRITERIOS A TOMAR EN CUENTA, CONTENIDOS DE LOS INFORMES DE IMPACTO Y EJEMPLOS

Regulación legal en España

Tras tener en cuenta lo que se ha explicado en el epígrafe 1.8 sobre el concepto de impacto de género, vamos a desarrollar su aplicación en el ámbito de la elaboración normativa.

Así, en España, la obligación de tener en cuenta dicho impacto a la hora de elaborar las normas se recogió por primera vez en la *Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno*, que introduce una modificación en los artículos 22 y 24 de la ley de Gobierno (Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno). Esta reforma establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañados de un informe, sobre el impacto por razón de género, de las medidas que contienen.

Puede accederse a la lectura directa de dicha ley, pinchando en el acceso al BOE de su publicación [Boletín Oficial del Estado](#)

Por otra parte, La *LOIMH* incorpora este precepto y dispone su reglamentación posterior mediante ley:

- Artículo 19. Informes de impacto de género.- Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

- Disposición transitoria décima. Despliegue del impacto de género.- El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

El desarrollo reglamentario de los artículos 22 y 24 de la Ley de Gobierno se ha producido por Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la Memoria de análisis de impacto normativa. Su Preámbulo alude a la necesidad de garantizar que, a la hora de elaborar y aprobar un proyecto, se cuente con la información necesaria para estudiar el impacto que la norma supondrá en sus destinatarios y agentes, motivando su necesidad y oportunidad, valorando las diferentes alternativas existentes para conseguir los fines buscados y analizando las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de su aplicación. En referencia concreta a los informes de impacto por razón de género se aclara que son una herramienta eficaz para introducir el principio de igualdad en las políticas públicas a través planes y las normas legales. El artículo 22 se refiere a la elaboración de proyectos de ley y el 24 a los Reglamentos.

La LOIMH no especifica qué órgano es el competente para la elaboración del informe e introduce algo de confusión cuando en el artículo 77 crea las Unidades de Igualdad como órganos asesores de los órganos competentes de cada Ministerio en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género. Esta función de redacción de las evaluaciones de impacto de género está atribuida, en aplicación de lo dispuesto en la Ley de Gobierno, a las Secretarías Generales Técnicas de los Departamentos ministeriales (artículo 22.2). En esta tarea cuentan con el apoyo de algún órgano: sus actuaciones son supervisadas y coordinadas por la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres creada por Real Decreto 41/2009, de 23 de enero.

Por otra parte, también existe normativa autonómica sobre la elaboración de informes de impacto de género. Así, existe en Cataluña, Extremadura, Andalucía, Murcia, Galicia y Baleares.

Contenido y estructura de estos informes

Según la *Guía sobre informes de impacto de género*, publicada en 2005 por el Instituto de la Mujer y elaborada por la Fundación Mujeres, éstos han de ser los bloques de contenido (que han de guardar relación y coherencia interna) para los informes de impacto de género:

1. Situación de partida: Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por la norma, y relación con las políticas de igualdad de oportunidades.
2. Previsión de resultados: Prospección de cómo incidirá la aplicación de la norma sobre la situación de partida identificada.
3. Valoración del impacto de género: Calificación de los efectos de la norma, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Formulación de propuestas de mejora: Sugerencias de modificación del texto o recomendaciones de aplicación, para garantizar o mejorar los resultados de la norma, en relación con su impacto de género.



Para consultar

Guía sobre informes de impacto de género, publicada en 2005 por el Instituto de la Mujer y elaborada por la Fundación Mujeres, de " *APLICACIÓN PRÁCTICA, PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO, DE ACUERDO A LA LEY 30/2003*" para cómo analizar la situación de partida, realizar la previsión de resultados, valoración de impacto y formulación de conclusiones.

También puede consultarse en dicha Guía los beneficios de realizar informes de impacto de género en la elaboración normativa.

En la misma Guía y para ampliar, se puede a partir de la página 41 examinar un ejemplo de elaboración de informe para la elaboración de la "Ley de Soldados y Marineros".

Fuente: [Instituto de la Mujer](#)

7.2. ACTOS ADMINISTRATIVOS: CONSIDERACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO EN LOS ACTOS COTIDIANOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y CUIDADO DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

Consideración de los actos administrativos: consideración de la pertinencia de género en los actos cotidianos de la Administración

Puede servir la *Guía para identificar la pertinencia de género*, elaborada por el Instituto Andaluz de la Mujer, de la Colección Igualdad y Género, publicada en 2005, orientada a dar pautas a la actuación de la Administración andaluza, nos puede servir igual para las otras Administraciones.

La utilización de esta estrategia implica la necesidad de identificar la pertinencia de género en las actuaciones cotidianas de la Administración, como primer paso para integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En términos generales, se considera que habitualmente las intervenciones administrativas recaen sobre recursos -no sobre personas-, es decir, por ejemplo se llevan a cabo mejoras de reforestación -se actúa sobre bosques-, se invierte en mejoras de las comunicaciones -se hacen carreteras. Y así, no se percibe que estas inversiones públicas afectan finalmente a mujeres y hombres. Del mismo modo, una gran parte del funcionariado cree que las actuaciones administrativas son neutras en cuanto al género o reconoce no disponer de herramientas para estudiarlo, lo que hace necesario dar pautas o guías específicas para estudiar la pertinencia en cuanto al género.

Así, en otros casos, las actuaciones recaen directamente sobre personas y, por lo tanto el efecto es directo. En estos casos tiende a justificarse la neutralidad de género y a no verse los desequilibrios a partir de la inexistencia de prohibición de la entrada de mujeres (los cursos de formación continua están abiertos a mujeres y hombres, los servicios sociales pueden ser demandados por mujeres y hombres por igual, en la composición de

comisiones no se prohíbe la presencia de mujeres, etc.) o a que los criterios con los que se presenta no muestran signos discriminatorios a priori ("la caza no está restringida a mujeres, simplemente ellas no la practican", "la entrada al teatro cuesta 60 € para todo el mundo" Primera, el hecho de no impedir la participación de mujeres y hombres no implica que ellos y ellas vayan a aprovechar de igual manera los recursos públicos invertidos en las actuaciones, puesto que las funciones principales del rol de género socialmente establecidas para ellas y a ellos son desiguales. Esto sitúa a mujeres y hombres en posiciones de partida diferentes.

Los pasos para actuar en la Administración desde esa pertinencia serían:

1. En primer lugar, buscar dónde están las personas en las actuaciones que se desarrollen. Cuando éstas están dirigidas a personas, identificando cuántos hombres y cuántas mujeres están o pueden estar afectados y afectadas. Es decir, el primer paso de la identificación de la pertinencia es la visibilización de las personas por delante de los recursos (carreteras, ríos, escuelas, bosques, etc.) o de las entidades que tienden a invisibilizarlas (empresas, asociaciones, ciudadanía, etc.).
2. En segundo lugar, identificar cuál es la posición de estos hombres y estas mujeres y los desequilibrios que existen entre ambos sexos.
3. En tercer lugar, identificar que la aplicación de medidas, proyectos o acciones, puede tener un impacto diferencial entre mujeres y hombres como consecuencia de su desequilibrio de partida y que esta intervención puede favorecer (o lo contrario) que las brechas de género (entre mujeres y hombres) disminuyan. Y que, una vez identificada la pertinencia y valorado el posible efecto, puedan sentar las bases sobre las medidas y/o acciones que se deben emprender para garantizar el acceso y disfrute en igualdad de oportunidades de

los recursos que pone la Administración al servicio de la ciudadanía.

También cabe contemplar la perspectiva de género en la contratación pública por la Administración como criterios de admisión, de valoración o de obligación para el contratista.

La Guía señala que, para poder hacer un adecuado análisis de la pertinencia del género, es preciso contar con datos desagregados por sexo, indicadores de género y conocimientos de género.



Para consultar

Guía para identificar la pertinencia de género, elaborada por el Instituto Andaluz de la Mujer, de la Colección Igualdad y Género, publicada en 2005, para ampliar y ver ejemplos de casos concretos de pertinencia de género.

Fuente: [Instituto Andaluz de la Mujer](#)

Lenguaje administrativo no discriminatorio

En cuanto a la importancia del uso del lenguaje para avanzar en igualdad de oportunidades, ya se ha explicado en el epígrafe 5.1.

En 1990, se publicó el *Manual de estilo de lenguaje administrativo*, en colaboración con el Ministerio para las Administraciones Públicas, en el que se incluía un capítulo redactado por el Instituto de la Mujer y denominado «Uso no sexista del lenguaje administrativo». En este, las recomendaciones principales son las siguientes:

- Cuando se haga mención a puestos de trabajo desempeñados por mujeres, se debe hacer siempre en femenino. Ej: la jefa y no la jefe.
- Cuando se hagan menciones genéricas a categorías profesionales, se puede usar el masculino. Ej: "declarar ante el Juez" o "designar abogado". En cambio, si nos referimos a sujetos concretos, aunque

no estén determinados, debe empelarse el masculino y femenino. Ej: "se oferta plaza pública de jardinero/a".

- En las referencias a grupos de personas, siempre que se pueda es preferible utilizar un nombre colectivo como "el personal funcionario" en vez de "los funcionarios", o la apertura al masculino y al femenino mediante doble grafía. Ej: "viudo/a, viudo-a".
- En los tratamientos personales, la recomendación es no usar el "D/ D^a" para la generalidad de escritos administrativos y reservarlos solo para los escritos muy formales como la expedición de títulos o certificaciones.

El 22 de marzo de 1995 (BOE de 28 de marzo) una Orden del Ministerio de Educación y Ciencia adecuó la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan. En esta orden se incluye la relación de titulaciones en masculino, como venían figurando hasta entonces, y su correspondiente «conversión» a la forma femenina.

Por la *LOIMH* se establece como criterio de actuación de todos los poderes públicos la utilización de un lenguaje no sexista. Durante los últimos años, muchas administraciones autonómicas y locales han aprobado leyes de igualdad y planes de acción que recogen la promoción del lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la sociedad.



Para consultar

Guía "Alternativa y soluciones no sexistas al lenguaje administrativo en el Principado de Asturias", elaborada por Gloria Rodríguez Hevia, para el Instituto Asturiano de la Mujer en 2004.

Fuente: [Instituto Asturiano de la Mujer](#)

Guía de lenguaje administrativo no sexista del Instituto Andaluz de la Mujer, publicada en 2006. Enlace a la misma.

Fuente: [Instituto Andaluz de la Mujer](#)

Y **para ampliar**, puede leerse un artículo crítico sobre la materia:

[Sexismo y androcentrismo en los textos administrativo-normativos](#)

Puede igualmente consultarse la publicación *Hablemos de leyes. En masculino y en femenino*, Cuaderno de la Serie Lenguaje nº6, 2008, Instituto de la Mujer, que, partiendo de analizar vestigios de sexismo en el propio texto de la Constitución de 1978 y en otros ejemplos de nuestra legislación, y en instituciones, va dando distintas recomendaciones de redacción no sexista.

7.3. ACTOS JUDICIALES: NECESIDAD DE TENER EN CUENTA EL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PREVIO A UNA NORMA EN SU APLICACIÓN, FORMACIÓN DEL CUERPO JUDICIAL, PAUTAS PARA UN LENGUAJE NO DISCRIMINATORIO. COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CGPJ. REFLEXIÓN SOBRE LA LLAMADA "JURISPRUDENCIA FEMINISTA"

Necesidad de tener en cuenta el informe de impacto de género previo a una norma en su aplicación

Siguiendo las reflexiones hechas por el Magistrado José Fernando Lousada Arochena, "el informe sobre el impacto por razón de género de las medidas establecidas en la norma legal o reglamentaria se incorpora al expediente normativo y, en consecuencia, se configura como uno de "los antecedentes... legislativos" que, de acuerdo con el artículo 3, apartado 1, del Código Civil, es un elemento de la interpretación para la aplicación de la norma.

Por supuesto, el valor hermenéutico del informe sobre el impacto de género depende de si el informe se sustenta en una correcta evaluación del impacto en función del género, y de si ha influido en el texto final de la norma, ya que, aunque se trata de un trámite preceptivo, el informe nunca se puede considerar vinculante.

Lousada también extrae la siguiente conclusión: "si el legislador eleva la dimensión de género a un elemento a considerar en la elaboración normativa, está asumiendo la transversalidad como una finalidad buscada y, además, como una finalidad buscada por todas y cada una de las normas del ordenamiento jurídico, que, sin distinción alguna, se aplicarán desde la perspectiva de género".

En resumen, entiende el Magistrado que la aplicación de las normas debe buscar el objetivo de la igualdad de los sexos, examinando no sólo lo asépticamente jurídico, sino, y como elemento básico de la interpretación, el resultado de la aplicación sobre la realidad del género, y esto, a la vista de la Ley 30/2003, de 13 de octubre, se convierte en "espíritu y finalidad" de todas y cada una de las normas del ordenamiento jurídico, lo que, como asimismo establece el artículo 3, apartado 1, del Código Civil, es uno de los elementos de la hermenéutica jurídica.

Impacto de género en el ámbito judicial

La Ley de Igualdad prevé que el Consejo General del Poder Judicial, dentro de la memoria que ha de elevar anualmente a las Cortes generales, incluya un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.

En dichos informes, además de incluir un desglose desagregado por sexos de datos de ocupación de cargos, se recogen las actuaciones de la Comisión de Igualdad del CGPJ. Por ejemplo, ha elaborado informes de impacto de género a las normas y reglamentos que afectan al Poder Judicial, como el Reglamento por el que se regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales, en el que se hicieron varias recomendaciones para mejorar el acceso de las mujeres a cargos decisorios y gubernativos. La Comisión hace recomendaciones para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, atendiendo a los principios de mérito, capacidad e igualdad.

Además, en los diferentes Servicios y Secciones del CGPJ se ha incorporado la perspectiva de género en los estudios e informes que se elaboran. Y La Escuela Judicial organiza anualmente diversas actividades formativas en materia de igualdad y violencia de género.

Alusión a la jurisprudencia feminista

La denominada "jurisprudencia feminista", surgida a partir de los años ochenta y sobre todo en Estados Unidos, trata de desenmascarar y analizar la estructura patriarcal que se esconde tras una teoría jurídica aparentemente neutral y asexuada. Por ello, las feministas hablan de una jurisprudencia patriarcal ("Patriarchal Jurisprudence") que favorece y encarna los valores masculinos. Intentan demostrar que las mujeres se ven inmersas en un ordenamiento incapaz de protegerlas contra la separación y que prescinde de las pretensiones femeninas de individualización e intimidad física. Estas teorías pretenden por una parte la revisión del Derecho desde ese análisis y, por otro, proponer reformas para corregir la situación. Por lo que refiere a la jurisprudencia constructiva, se resaltan en los últimos años numerosas reformas y disposiciones fruto de la militancia femenina, en materias como la libertad sexual, medidas anti-discriminatorias en materia laboral, excedencias para el cuidado de los hijos..., obtenidas tras caracterizar los daños a la mujer de forma análoga a los sufridos por los hombres (el acoso sexual como una forma de discriminación, la violación como violencia) o reconduciendo las exigencias de las mujeres hacia valores masculinos consolidados.

Aunque el contenido de las normas ya no sea manifiestamente tan discriminatorio como en el pasado, nuestro sistema jurídico sigue sirviendo al dominio del hombre sobre la mujer aunque sancione la igualdad de trato entre los sexos.

En la jurisprudencia feminista, que en realidad es un conjunto de doctrinas diversas, se pretende que el Derecho se fije más en el contexto y las diferencias entre los sujetos que en los caracteres generales que tipifican las

normas.

Una jurisprudencia es una teoría de la relación entre la vida y la ley. Desde la perspectiva feminista, la jurisprudencia de la supremacía masculina presenta las cualidades que se valoran desde el punto de vista masculino como patrones de la relación adecuada y real entre la vida y la ley. Quienes ejercen el poder en la sociedad civil, que no son las mujeres, diseñan sus normas y sus instituciones, que se convierten en status quo. Quienes ejercen el poder (normalmente no son mujeres), escriben constituciones, que se convierten en el patrón más elevado de la ley. Y ello ocurre en un sistema político no diseñado por mujeres. Estructuralmente, solo cuando el Estado ha actuado, pueden invocarse las garantías de la igualdad constitucional.

Cierre con perspectiva

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

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