



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

“EDUCACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”

AUTORIA CRISTINA MÁRQUEZ IZQUIERDO
TEMÁTICA COEDUCACIÓN
ETAPA EI, EP, ESO.

Resumen

El principal objetivo de este artículo es el de sensibilizar y formar en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para poder contribuir al desarrollo de nuestra sociedad. Se trata de reflexionar sobre los orígenes y consecuencias de la discriminación por razón de sexo y de tratar los diferentes ámbitos de discriminación: educación, medios de comunicación, trabajo y lenguaje.

Palabras clave

Concepto de género, proceso de socialización, identidad masculina y femenina, educación y planes de igualdad.

1. INTRODUCCIÓN

Históricamente, el acceso de las mujeres a la igualdad de derechos respecto del hombre ha sido, y sigue siendo, difícil. A través del impulso dado por el movimiento feminista, se ha avanzado notablemente hacia la igualdad de las mujeres y se ha profundizado en la democracia.

Hombres y mujeres necesitamos reflexionar sobre los orígenes y consecuencias de la discriminación por razón de sexo, sobre todo porque ya no es posible creer que las desigualdades son “normales” y que las injusticias “siempre estarán ahí”. Estas concepciones han de ser abordadas desde la primera infancia para minimizar los efectos negativos de la influencia social y para ello, **la escuela** es el mejor marco para su aplicación.

Las empresas y las administraciones públicas, cada una en su medida y en el desarrollo de sus actividades, deben y pueden participar en la creación de una sociedad equitativa. Comprender la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es nuestra meta no sólo para nuestra marcha social y económica, sino también para cimentar las relaciones humanas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

2. DESARROLLO DEL CONCEPTO DE GÉNERO

A menudo, el saber popular ha considerado que “género” y “sexo” son sinónimos. Sin embargo, las ciencias sociales hacen referencia al sexo como la característica biológica (hormonas, aparato reproductor...) que diferencia a los hombres de las mujeres. Estas características vienen dadas por los genes, es decir, aquello que no se puede cambiar,

Mientras que **el género se refiere a la construcción sociocultural de funciones y relaciones entre los hombres y las mujeres y, por lo tanto, podemos modificarlas.**

Haciendo referencia al género masculino y al género femenino podemos observar como en la actualidad se mantienen una serie de modelos estereotipados que nos responden a: ¿cómo tiene que ser un hombre? y ¿cómo tienen que ser una mujer? Por ello, cuando agrupamos a las personas bajo un listado de características por ser hombre o por ser mujer estaríamos hablando de **estereotipos de género**, quedando definidos de la siguiente manera:

- **Estereotipo clásico femenino:** buena, pasiva, obediente, paciente, asistencial, servil, tierna, destinadas a la reproducción (“el sueño de toda mujer es ser madre”), comprensiva, delicada, coqueta, dependiente, emocional, cálida, etc.
- **Estereotipo clásico masculino:** fuerte, valiente, independiente, cabeza de familia, agresivo, no sentimental, poco detallista, lógicos, líderes, competitivos, etc.

Los estereotipos de género están considerados como ideas simplistas, pero fuertemente asumidas, que no tienen en cuenta las verdaderas características, capacidades y sentimientos de las personas. Son representaciones sociales de la identidad masculina o femenina, es decir, **marcan o crean el rol que hombres y mujeres tienen en nuestra sociedad.**

El rol de género fija funciones, capacidades y limitaciones diferenciadas a mujeres y hombres, que la normativa de la cultura vigente establece como atributos “naturales” de ambos sexos. Sin embargo, hay que ser conscientes de que es una asignación cultural y no natural y, por tanto, puede ser modificada.

3. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN: IDENTIDAD FEMENINA Y MASCULINA.

La socialización es un medio de aprendizaje por medio del cual, la sociedad, a través de los agentes socializadores transmite las creencias, valores y los comportamientos dominantes de una determinada sociedad. Los agentes primarios de socialización son la familia y cada vez en mayor medida, la **escuela.**

Nada más nacer comenzamos a recibir mensajes sobre lo que se espera de nosotros/nosotras. Según vamos cumpliendo con esas expectativas, nos valoramos y nos valoran. Es lo que denominamos **mensajes de género**, así:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

Se considera que las mujeres deben “vivir o asistir a los otros/as”, tienen que ser “superwoman”, capaces de asumir su papel como: hijas, esposas y madres. Lo que hace que reduzcamos el interés por nosotras mismas, dándole mayor importancia al bienestar de los demás que al propio.

Los hombres, sin embargo, deben ser “cabeza de familia”, “ser sin expresar sentimientos” y desarrollar sus relaciones fuera del ámbito familiar.

En la actualidad, seguimos recibiendo constantemente mandatos de género a través de: **la educación**, lenguaje, medios de comunicación, etc., que están en constante cambio, pues la sociedad cambia y nuestra identidad como hombre o mujer se va reconstruyendo buscando un camino que marque una igualdad real, que contribuya al desarrollo de nuestra sociedad.

4 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Existen diferentes ámbitos que refuerzan el concepto de desigualdad entre mujer / hombre, estos son:

4.1. Educación

Antes de nacer, ya estamos educando. La decoración de su habitación, la ropa, los juguetes, etc., comienzan a crear su identidad como niños o niñas. Para que no se sigan perpetuando estas diferencias, se comienza a **promover la educación no sexista basada en un modelo coeducativo** donde se contribuye a proporcionar una serie de valores no jerarquizados en función del sexo y relativos a un modelo de persona autónoma y flexible.

La coeducación hace referencia a una cierta forma de entender la educación de niños y niñas. Los partidarios/as de ellas han sido en cada época aquellos y aquellas personas que creían que hombres y mujeres debían educarse conjuntamente y recibir idéntica formación.

Este término no se ha mantenido homogéneo a lo largo del tiempo, sino que, por el contrario, ha ido evolucionando con el cambio de posición de las mujeres en la sociedad. Hoy en día la discriminación por razón de sexo en la estructura educativa tiende a disminuir. La **enseña mixta**, una de las antiguas reivindicaciones de la coeducación, es una situación visiblemente ventajosa para las mujeres en comparación con la educación segregada. Por este motivo, la creencia general es que la coeducación está conseguida, pero existen dos fenómenos muy relacionados entre sí que demuestran que el **sistema educativo** no trata todavía por igual a hombres y a mujeres, y estos son: La persistencia de elementos estereotipados discriminatorios en el ámbito del género en nuestras aulas, (ejemplo: El tipo de actividades extraescolares que se eligen por orientación de la familia de forma diferenciada, niñas actividades artísticas y deportes los niños) y el peso del “**currículum oculto**” en el trato del profesorado hacia los alumnos en base a su género. Esto es, la continuidad de las actitudes de la sociedad a través de la familia y el claustro en el **colegio**, sobre género, en ocasiones discriminatorias.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

4.2. Lenguaje

Las palabras son nuestra forma principal de expresión. Con ellas nombramos el mundo del que somos parte, tratamos de entenderlo y entender lo que somos, y también imaginar lo que queremos que sea. Permiten comunicar, y mostrar deseos y sentimientos.

Sin embargo, las palabras no sólo reflejan el mundo que me rodea, sino que al mismo tiempo lo crean o lo destruyen. Esas representaciones pueden construir sobre mí una identidad que no deseo, excluir a quienes podrían ser mis referentes, o negar mi propia existencia.

A través del lenguaje, cada sociedad determina un modelo de hombre y otro de mujer que viene establecido por la historia y la cultura, dando lugar a los estereotipos sexistas que hombres y mujeres vamos asimilando inconsciente y sutilmente.

Cuando somos **niños y niñas** mediante el proceso de relacionarnos con las demás personas (proceso de **socialización**), y en el proceso de aprendizaje, vamos asimilando inconscientemente el lenguaje que es la base de nuestro pensamiento y raciocinio. El lenguaje es la herramienta de comunicación humana más potente, a través de la cual se transmite el sexismo, que se define como el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino y que está presente en las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

Por consiguiente, **un lenguaje no sexista es aquel que:**

- No nos confunde con su mensaje.
- Incluye y hace visible a ambos sexos.
- Valora por igual a hombres y mujeres.
- Le da la palabra a todo el mundo.

4.3. Medios de comunicación

La publicidad tal como la conocemos se crea hace unos 150 años y tiene como objetivo principal aumentar las ventas de un producto o servicio. Su influencia es innegable en las sociedades actuales y sus mensajes están cargados de simbolismos en los que las mujeres aparecen casi siempre asociadas a situaciones que, por lo general, no se corresponden con la vida real.

Desde los orígenes de la publicidad, la imagen y el cuerpo de la mujer han sido claramente explotados para vender productos, transmitiendo determinados mitos o modelos que varían de un extremo a otro, de manera que podemos encontrarnos desde mujeres agresivas a mujeres sumisas, cumpliendo un papel secundario en relación con el hombre.

En los anuncios de la publicidad aparece **un elevado porcentaje de mujeres como amas de casa o como objetos sexuales** separándolas del ámbito profesional, mientras que a los hombres se



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

les excluye de lo familiar asociándoles siempre a ámbitos profesionales. De esta manera, **se están reforzando roles y estereotipos**, que limitan las funciones de hombres y mujeres en la sociedad reduciendo sus oportunidades de realizar sus deseos y dirigir sus vidas libremente.

4.4. Trabajo

Tradicionalmente, los trabajos realizados para el mantenimiento de la especie y del entorno estaban considerados como actividad “natural” ejercida por mujeres, como algo que fluía de ellas sin esfuerzo, tiempo o conocimientos específicos; por eso, se decía que eran sus tareas o labores.

En las diferentes épocas y sociedades ha existido una **división del trabajo** en función del sexo que respondía a fenómenos sociales y culturales y cada sociedad marcaba lo que debía de hacer o no a través de pautas culturales.

Esta división del trabajo, que se acentúa a partir de la Revolución Industrial, consiste en que las mujeres se deben ocupar del trabajo doméstico y reproductivo, que tiene lugar en la casa, mientras los hombres deben desarrollar el trabajo que tiene lugar fuera de ella y que está remunerado.

En la actualidad, **la división del trabajo por razón de sexo continúa vigente**, puesto que siguen siendo las mujeres las responsables de la infraestructura familiar y del cuidado de las hijas y de los hijos, aunque paralelamente se han ido produciendo incorporaciones laborales con carácter remunerado.

Los principales **problemas** que tienen hoy las mujeres en el mercado de trabajo son:

- **Altos niveles de segregación laboral por sexos.** Se produce el efecto denominado “techo de cristal”. Las mujeres alcanzan puestos técnicos o administrativos y difícilmente acceden a categorías de dirección, control y supervisión.
- **Diferencias salariales.** El salario bruto anual medio femenino es el 71,1% del masculino. Es necesario tener en cuenta otras variables laborales presentes en estas cifras como tipo de contrato, jornada, ocupación o antigüedad que influyen a la hora de la determinación del salario.
- Mayor temporalidad.
- Mayor tasa de paro.
- Insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes.
- Factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, permanencia y desarrollo profesional.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

Cuando una mujer se incorpora al mercado de trabajo, lo hace sin abandonar las responsabilidades familiares. Podemos abandonar las responsabilidades familiares. Podemos hablar del modelo de doble jornada y la doble exigencia donde la mujer debe de cumplir todos los papeles al mismo tiempo. Esto supone que un gran número de mujeres acarrea consecuencias físicas (estrés, sobrecarga), psicológicas (angustia, culpabilidad) y sociales (infravaloración del trabajo de las mujeres).

Las formas directas de discriminación laboral suelen ser residuales en los convenios colectivos. Sin embargo, hay discriminaciones de carácter indirecto que son difíciles de detectar, porque hay que evaluar si de la aplicación de determinadas medidas se derivan efectos negativos para las mujeres con respecto a sus compañeros.

5. POLÍTICAS Y PLANES DE IGUALDAD

“La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de DERECHOS HUMANOS, una condición para la justicia social y es también un requisito necesario y fundamental para la equidad, el desarrollo y la paz.”

IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres, Plataforma de Acción. Beijing 1995.

Para que la igualdad formal sea efectiva y se convierta en igualdad real, desde las políticas públicas se desarrollan medidas y se ponen en marcha mecanismos y recursos que promueven e impulsan en nuestra sociedad y el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Así, **surgen las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, que tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria.

Durante la segunda mitad del siglo XX comienzan a desarrollarse las políticas de igualdad de oportunidades, con el fin de que la igualdad formal se convierta en igualdad real, es decir, que mujeres y hombres puedan participar de forma igualitaria en todas los ámbitos de la vida económica; hasta la fecha se están desarrollando en casi todos los niveles administrativos y políticos, nacionales e internacionales.

5.1. Políticas de igualdad de en España

Con independencia de que los Estados miembros deben transportar la legislación comunitaria a sus respectivas legislaciones nacionales, **España ha recorrido un largo camino en materia de igualdad de oportunidades desde la promulgación de la Constitución de 1978**. En el artículo 9.2 de su norma fundamental establece *“que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas”*.

Con el fin de fomentar un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional, privada y doméstica, se aprobó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

Por otro lado, y para lograr la integración efectiva de las perspectivas de género en todas las políticas y los programas, y para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones, se aprobó en 2003 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.

Con fecha 22 de marzo, se aprueba la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con el fin de hacer real el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en los ámbitos político, civil, laboral, económico social y cultural.

En 1983, se crea por Ley el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, actualmente adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Este organismo es el responsable de velar y promover la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. El Instituto de la mujer tiene como criterio de actuación la transversalidad del principio de igualdad en todas sus actuaciones, fomentando la promoción de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y proyectos.

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto de la Mujer ha elaborado, desarrollado y evaluado los **Planes de Igualdad de Oportunidades**, que recogen todo el conjunto de medidas para conseguir los objetivos de igualdad. Su duración suele ser de varios años.

En el desarrollo de los mismos participan y colaboran diversos niveles gubernamentales, así como organizaciones no gubernamentales y de participación ciudadana. Lo primero que se debe hacer para elaborar un Plan es conocer bien la realidad de los hombres y las mujeres y las situaciones que producen las desigualdades, así como el entorno en el que se va a poner en marcha. Cuantas más entidades del entorno (asociaciones ciudadanas, empresas, sindicatos, etc.) participen en la puesta en marcha y desarrollo del Plan, más nos acercaremos a la realidad social garantizando el éxito del mismo.

6. GLOSARIO DE IGUALDAD

ACCIÓN POSITIVA

Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por medio de la implantación de medidas de carácter temporal que permitan suprimir, corregir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de determinadas actitudes, comportamientos y estructuras sociales.

ACOSO MORAL O MOBBING

Situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles destinados a aislar a la persona acosada, afectando a su dignidad y generando condiciones de trabajo humillantes y degradantes para la víctima. Sus efectos sobre la salud son devastadores; estrés, nerviosismo, migrañas, depresión y enfermedades psicosomáticas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

DOBLE JORNADA

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado y que además deben desarrollar todas o la mayoría de las tareas que implica el trabajo reproductivo y doméstico, y que no es compartido por sus compañeros.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (EMPOWERMENT)

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

ESPACIO DOMÉSTICO

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

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 es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Ideas preconcebidas y creencias consensuadas de cómo han de ser los hombres y las mujeres en esta sociedad.

GÉNERO/SEXO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas (sexo), existentes entre mujeres y hombres que han sido aprendidas y, por tanto, se consideran apropiadas en una sociedad y en un momento determinado.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Situación en que todos y todas son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

IGUALDAD SALARIAL

Pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD

Reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

PERSPECTIVA/ANÁLISIS DE GÉNERO

Análisis de la realidad surgida desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Cuestiona aspectos que se asumían con normalidad y explica la situación actual de las mujeres como una consecuencia del papel que la sociedad ha jugado a través de la socialización diferencial.

PLAN DE ACCIÓN POSITIVA

Conjunto articulado de medidas de acción positiva de carácter funcional, planificable, ejecutable y evaluable, destinado a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en un determinado ámbito.



ISSN 1988-6047

DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 12 – NOVIEMBRE DE 2008

PLAN DE IGUALDAD

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL

Concentración de mujeres en determinadas ocupaciones profesionales que generalmente se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios, y pocas oportunidades de formación, cualificación y promoción. La segregación puede ser horizontal cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones profesionales, y vertical cuando las mujeres se concentran en puestos de trabajo inferiores o de baja responsabilidad.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional, de modo que, una vez llegadas a un punto, muy pocas lo franquean, quedando estancada su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en mayor parte de los prejuicios empresariales 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 ("suelo pegajoso"), actividades que suelen coincidir con las fases del itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: *Mujeres y Hombres por la Igualdad: Guía de Sensibilización e Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*,
- GRAD, M. (1998): *La Princesa que creía en los cuentos de Hadas*. Barcelona: Ediciones Obelisco.
- MURILLO, S (1999): *El Mito de la Vida Privada: de la entrada al tiempo propio*.
- TORRES SAN MIGUEL, Laura y ANTÓN FERNÁNDEZ, Eva (2001): *Lo que usted debe saber sobre: Violencia de Género*.

Autoría

-
- Nombre y Apellidos: Cristina Márquez Izquierdo
 - Centro, localidad, provincia: CEIP. Virgen del Pilar, Sanlúcar de Barrameda (Cádiz)
 - E-MAIL: cristina_marquezizquierdo@hotmail.com