

**¿EQUIDAD VERSUS DESIGUALDAD?
PERSPECTIVA Y PROSPECTIVA DE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD**

Adoración Moreno Calvo
am@flsmidth.es

RESUMEN

A pesar del importante incremento del nivel educativo de las mujeres y de la progresiva incorporación de éstas al mercado laboral se constata que continúan primando los patrones masculinos en todos los ámbitos de la sociedad. El androcentrismo, fruto de la imitación desde la más tierna infancia de determinados modelos de comportamientos discriminadores, continúa vigente tanto en el entorno educativo como en la cultura de las organizaciones.

Este artículo analiza de forma sucinta los obstáculos que tienen que salvar las mujeres en su trayectoria hacia la consecución del pleno ejercicio de su ciudadanía a la vez que pone en relieve la activa reivindicación de éstas, llevada a cabo a través de la manifestación en el día a día de sus altas capacidades, de una sólida formación y de elevadas competencias, por compartir los espacios que hasta ahora habían constituido territorio exclusivamente masculino. Todo ello contribuye a presentar un reconfortante panorama y, consecuentemente, un futuro esperanzador para el logro de una efectiva igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Palabras clave: androcentrismo, equidad, desigualdad, igualdad, mujer.

DESARROLLO

Los cambios sociales acaecidos en las últimas décadas han facilitado la salida de las mujeres del ámbito doméstico a la vez que han incentivado su participación en los entornos productivos trastocando con ello las expectativas sociales asignadas tradicionalmente a cada uno de los sexos.

Las mujeres, independientemente de su capacidad reproductora, son ante todo ciudadanas dispuestas a participar en la sociedad en la misma medida en que lo hacen los hombres; ciudadanas dotadas y formadas para asumir responsabilidades, tomar decisiones, afrontar retos, aportar soluciones y, por ello, con el mismo derecho a acceder a un mercado de trabajo libre de barreras, con un claro objetivo común: el de crear una sociedad equitativa para todos.

En España la igualdad entre mujeres y hombres comenzó a considerarse objetivo prioritario con la creación del Instituto de la Mujer en 1983, aunque ya, en 1978, el artículo 14 de la Constitución proclamaba el derecho a la no discriminación por razón de sexo. Posteriormente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) así viene reconociéndolo y, a lo largo de su articulado, establece las medidas oportunas para combatir cualquier síntoma de discriminación en cualquiera de sus formas.

Numerosas han sido, asimismo, las expresiones a nivel internacional en defensa de la igualdad de género. Las encontramos, por ejemplo, en la Declaración Final de la Cumbre Europea, celebrada en Atenas en 1992, donde se recoge la justificación de lo que se denomina "democracia paritaria" denunciando que la exclusión de las mujeres en el terreno político constituye un fracaso de la democracia ya que un sistema democrático debe asegurar la participación por igual de todos los ciudadanos y las mujeres constituyen, al menos, el 50% de éstos. En 1993, la Conferencia Internacional de Derechos Humanos de Viena recordaba que los derechos de las mujeres son inalienables e indivisibles como parte de los derechos universales del hombre. También la ONU, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo



lugar en Pekín en 1995, se convirtió en un punto de referencia para evaluar los cambios que las sociedades están dispuestas a incorporar para garantizar la dignidad y la igualdad de las mujeres. Dos años más tarde, en 1997, la Unión Europea abordó este compromiso en el Tratado de Ámsterdam, afirmando que la incorporación de la igualdad entre hombres y mujeres no es una opción sino una obligación de todos los estados miembros. Pero a pesar de todas estas iniciativas y de los logros alcanzados en esta materia, quedan aún grandes problemas pendientes de resolución que afectan a las mujeres en particular y a toda la sociedad en general en la que persiste una realidad sexista y diferenciadora.

Y es aquí donde aparece la educación como el instrumento fundamental para alcanzar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres constituyendo, además, uno de los pilares fundamentales en el proceso de socialización de la persona. Por ello, es esencial que el sistema educativo contribuya al desarrollo integral y equilibrado de todos los ciudadanos, lejos de cualquier limitación impuesta por los estereotipos y roles de género, permitiéndoles el acceso a todos, hombres y mujeres, a los mismos espacios y con las mismas oportunidades, lo que redundará en unas correctas y sanas relaciones entre ambos sexos basadas en el respeto y en la colaboración mutuos. Además el sistema educativo deberá procurar, asimismo, que la función orientadora sirva para dinamizar los cambios sociales y en este sentido cobrará importancia especialmente en las transiciones como pueda ser el momento de la elección de estudios, ya que éstos van a determinar el futuro profesional de esas personas.

Pese a que en los últimos años el acceso de la mujer a todos los niveles educativos ha permitido elevar el grado de formación femenino hasta el punto de equipararse o superar, con ligeras diferencias y en algunos campos, al masculino, históricamente la mujer en España ha estado relegada a un papel secundario con respecto al hombre. Uno de los entornos donde más se ha acusado este hecho ha sido en el acceso a la educación pues, al estar circunscrita socialmente al ámbito doméstico, el único objetivo personal que se le permitía era el de convertirse en "la perfecta casada" y abnegada madre de familia.

Avanzada la segunda mitad del siglo XIX comienza a considerarse que, aunque la misión de la mujer es cuidar de la familia y organizar el hogar, podría cumplir mejor su tarea como educadora de los hijos recibiendo de un determinado tipo de instrucción. La Ley de Instrucción Pública de 9 de septiembre de 1857, más conocida como Ley Moyano, presentaba como novedad importante la obligatoriedad de la escolarización también para las niñas aunque con ciertos matices. Hasta bien entrada la segunda mitad del siglo XX, han coexistido en España una educación masculina y otra femenina que han ido perfilando el rol social de cada uno de los sexos a lo largo del tiempo. Es a partir de 1970 cuando la Ley General de Educación comienza a eliminar de forma "oficial" las diferencias en las aulas entre niños y niñas y a impartirse una educación mixta hasta que, unos años más tarde, en 1990, con la aprobación de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) se empieza a hablar de "coeducación".

Pero lamentablemente el mayor nivel educativo actual de la mujer no tiene una correspondencia en el mundo del trabajo. La paulatina incorporación de las mujeres a la población activa no ha cambiado las estructuras jerárquicas características de las sociedades patriarcales; el androcentrismo continúa vigente en el ámbito laboral mediante mecanismos de discriminación en virtud de los cuales la división del trabajo no se base ni en las potencialidades individuales ni tampoco en la libre voluntad de las personas. Como consecuencia de esta situación las mujeres perciben una serie de barreras en su carrera profesional cuya concepción y construcción ya ha estado marcada de antemano por prejuicios sociales. Uno de los obstáculos más claramente observable lo constituye la maternidad y la asunción prácticamente de forma exclusiva por parte de muchas mujeres de las cargas familiares, lo que da lugar a la "doble presencia" o "doble jornada". También se encuentran en clara desventaja en los procesos de selección de personal ya que se constata que, a igualdad de condiciones y cualificación, las empresas siguen optando por contratar hombres. Por otra



parte y ya una vez insertadas en el ámbito profesional, las mujeres perciben obstáculos también a la hora de ser promocionadas profesionalmente pues encuentran lo que se ha venido a denominar “techo de cristal” que no es más que una barrera invisible pero infranqueable que las imposibilita a acceder a puestos de relevancia.

El trabajo de las mujeres, bien que se desarrolle en el hogar o en el mundo laboral, ha supuesto tradicionalmente “cuidar de otros”. Además el trabajo femenino siempre ha estado infravalorado, tanto económicamente como en términos de prestigio social y presenta determinadas características; una de ellas es la “terciarización”. Alude este término al hecho de que existe una afluencia masiva de empleo femenino al sector terciario o de servicios, sobre todo en lo que se refiere a trabajos no cualificados como puedan ser el empleo doméstico o de limpieza en general. También el mercado laboral femenino está marcado por la contratación a tiempo parcial, al igual que en casi todos los países de la UE, modalidad utilizada necesariamente para flexibilizar horarios y facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar. Otra característica muy marcada es la menor retribución salarial de las mujeres con respecto a los hombres a igual trabajo realizado. Además, a las mujeres no se les brindan las mismas oportunidades de participar en los procesos formativos para la carrera en la misma medida que a los hombres ni, por consiguiente, tienen el mismo acceso a las nuevas tecnologías, lo que conlleva importantes efectos negativos en sus carreras.

Pese a que las organizaciones laborales se conceptúan explícitamente como entornos neutros, de manera implícita se asumen como ámbitos de dominio masculino en los que las mujeres participan mayoritariamente como fuerza auxiliar y de apoyo. El hecho generalizado de que una gran parte de puestos directivos sean desempeñados por hombres o el que la etiqueta de “trabajo femenino” se aplique a las tareas menos retribuidas y poco valoradas es un reflejo de la discriminación actual existente. Y estas diferencias están avaladas por la cultura corporativa de las organizaciones empresariales que, a su vez, está fuertemente marcada fuertemente por los estereotipos de género.

Pese a todo, el futuro del mundo laboral se presenta prometedor para las mujeres ya que las empresas están comenzando a valorar la importancia de integrar las emociones en sus organizaciones y nadie mejor que la mujer para llevarlo a cabo, ya que se halla más capacitada para tener en cuenta el lado “humano” de las personas desarrollando, para ello, su capacidad de comunicación. La diferencia básica con el hombre estriba en que éste siempre tiende a acceder a la cumbre de las organizaciones, mientras que la mujer prefiere permanecer en el centro de ellas y estructurarlas en forma de redes lo que facilita la comunicación y la interrelación entre las personas y que la información fluya en múltiples direcciones.

Finalmente cabe señalar que reconocer el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres no significa, en ningún caso, abogar por una uniformidad de sexos, sino favorecer el que las mujeres y los hombres compartan tareas productivas en el ámbito del trabajo y tareas reproductivas en el hogar. En este sentido habrá que hablar de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para todos los miembros de la organización, no solo para las mujeres, y abogar por que el sentido de la corresponsabilidad o responsabilidad compartida se haga extensivo a todos los agentes sociales con vistas a un reparto de tareas entre sexos más justo y equitativo.