

Las mujeres en Murcia

María José Frutos Frutos e Isabel Frutos Frutos

DICEN QUE NO HE TREBAJAO

Tengo los huesos molíos
retorcíos, hechos yesca
de haber lavao tanta ropa
a la orillica e la cieca,
rompiendo el hielo en invierno
en verano en toa la siesta
asin tengo yo mis huesos
recarcao e dolencias.

He trebajao en las casas,
en el campo y en la güerta
y dista Francia me juí
pa recogerles la fresa.
Y cuando ya me casé,
de los 30 a los 60
he vivío pa mi familia
he cudiao angunas nietas,
de mis suegros, de mis paeres
y de mi tía la soltera.

Y como yo no trebajo
ahora me manda mi nuera
que le lleve y que le traiga
a los nenes de la escuela,
que me los lleve al jardín,
que allín les dé la merienda
y cuando los arreoja
que le indirgue algo de cena.
¡Anda! Como no trebajas
asin te distraes, agüela.

Y cuando suelto un quejío
a causa de mis dolencias
me dicen que es de los años
que eso es normal que lo tenga
que deso no muere nadie
quesque es más blanda la agüela.

Cumplí los 65
y como estoy a dos velas
me juí corriendo al inserto
pa ver si sueltan la tela,
y emprincipió un mandamás
a darles a tuicas las teclas
de ande te sacan toa tu vida
en las pantallicas esas
y dice que sale allí
ande me llevan las cuentas
que yo nunca he trebajao
que en denguna papeleta
costa que yo haiga movío
ni una pajica siquiera
que yo no voy a cobrar
que no allegue tan dispuesta.

Que difícil lo tenemos
las de mi quinta ¡Puñeta!
A no ser queste gobierno
cumpla lo que prometiera
en los días de elecciones
y aparte de angunas perras
pa toas las amas de casa
en las circunstancias estas.

Carmen Martínez Andreu

1. INTRODUCCIÓN

En todas las sociedades, la identidad sexual de sus miembros es una variable fundamental. A las personas se nos atribuyen pautas de comportamiento, creencias, actitudes, valores, normas sociales..., sólo por el hecho de nacer con un sexo u otro, y eso acabará definiendo una gran parte de nuestra identidad. A todas esas atribuciones sociales y culturales, que se asignan de forma diferenciada según el sexo, las llamamos *género*.

El *género* es un conjunto de características, oportunidades y expectativas que la sociedad asigna a las personas que la forman, basándose en una de sus características biológicas, el sexo; y las personas suelen asumir como propio todo eso que la sociedad les ha asignado. El género de una persona es, esencialmente, una construcción social, no natural, y por eso varía dependiendo del grupo social al que se pertenezca y de unas épocas a otras (*Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres*, Proequidad, Colombia, 1995).

El resultado es que sobre nuestra base biológica (nacemos machos y hembras) se construyen los conceptos de *femenino* y *masculino*, para identificar y definir a mujeres y varones.

Sobre estos conceptos, lo *femenino* y lo *masculino*, van a crecer unos estereotipos y auto-definiciones estereotipadas que conceptualizan a las mujeres mediante determinadas características: intuición, sensibilidad, dependencia, pasividad, ternura, un rol subordinado, la necesidad de ser bellas... Por el contrario, la concepción social de la masculinidad nos dice que los hombres son racionales, fuertes, con autoridad e iniciativa, independientes, profesionales, con un rol principal...

Así, en base al sexo, se sigue relacionando a las mujeres, fundamentalmente, con lo reproductivo, con la esfera privada, con el trabajo doméstico (una producción de bienes y servicios con valor de uso, pero que no reporta salario, ni genera estatus social privilegiado), por lo que su aportación social está “invisible”; en cambio, a los hombres se los relaciona exclusivamente con lo productivo, con la esfera pública, con el trabajo asalariado (una producción de bienes o servicios con valor de cambio en el mercado, que aporta salario y estatus social a quien la desarrolla). Estamos hablando de la *división sexual del trabajo*, cuyas férreas fronteras están comenzando a desfigurarse poco a poco.

En realidad, no existen genes que estén presentes en un sexo y ausentes en otro. Ésta es una buena noticia, porque significa que, aparte de parir y amamantar, que sólo podemos hacerlo las mujeres —al menos hasta la fecha—, mujeres y varones podemos realizar cualquier tarea que nos propongamos: los hombres pueden tener ternura, ser sensibles y levantarse de madrugada a dar el biberón; las mujeres podemos ser astronautas o dirigir una empresa y, seguramente, no nos gusta cambiar pañales.

Sin embargo, la realidad social no es así. Nuestras sociedades siguen siendo androcéntricas y sexistas, y las personas que en ellas vivimos seguimos reproduciendo estos mismos valores y actitudes. Éstos están tan arraigados que se tornan invisibles; la mayoría de las veces, ni siquiera somos conscientes de que están ahí.

A lo largo de nuestra trayectoria vital, vamos aprendiendo que hay formas de ser, de hacer y de estar que son diferentes para hombres y para mujeres. Lo percibimos en nuestra familia, en nuestro vecindario, en la televisión, en la escuela, en los libros... Estos modelos de conducta, diferentes para cada sexo, los vamos interiorizando, imitando, los incorporamos a nuestra vida, los hacemos nuestros y los reproducimos. No nos paramos a pensar si nos gustan o no, puesto que los concebimos como algo “natural”, pues llevamos viéndolos durante toda la vida.

De esta forma, cada sociedad mantiene y reproduce sus valores en las personas que la conforman y las personas tenemos la responsabilidad individual y colectiva de ajustarnos a esa cultura o cambiarla.

El pensamiento androcéntrico y patriarcal inunda todas las culturas. Seguramente, si hay una característica que comparten las sociedades actuales y las pasadas, al menos las conocidas, es la discriminación de las mujeres. Por eso, aunque este capítulo está centrado en la Región de Murcia y sus datos hacen referencia a la misma, tanto los datos (con ligeras variaciones cuantitativas) como los análisis de los mismos podrían ser extrapolables a cualquier otra Región, al menos dentro de las sociedades de nuestro entorno.

Las situaciones discriminatorias hacia el sexo femenino se reconocen en buena parte de nuestras conductas cotidianas y en muchos aspectos de la realidad, aunque algunos son más visibles (división sexual del trabajo, salud sexual y reproductiva, educación, imagen de las mujeres en los medios de comunicación, violencia física, uso sexista del lenguaje...) y otros más imperceptibles (distribución desigual de espacios y tiempos, educación de los sentimientos, violencia psicológica...).

Son tantos los ámbitos de la discriminación, que resulta imposible analizar en este capítulo todos los aspectos donde se produce. Por eso, hemos seleccionado aquellos grandes ámbitos donde se manifiesta más rotundamente la desigualdad y de los que además tenemos cifras, recogidas en estudios y desagregadas por sexo. De estos grandes ámbitos se derivan otros menos visibles y muchas situaciones —cotidianas o extraordinarias— donde mujeres y varones quedan situados en planos desiguales; pero esto lo dejamos para la observación y la experiencia personal de cada quien.

2. BREVE RELACIÓN DE LAS INSTITUCIONES, INSTRUMENTOS LEGALES Y MECANISMOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA REGIÓN DE MURCIA

En la Región de Murcia, la institución para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es el Instituto de la Mujer, creado en diciembre de 2002, antes Secretaría Sectorial de la Mujer y la Juventud.

Las directrices que guían las políticas del Instituto de la Mujer se plasman en los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. A lo largo del año 2003, entrará en vigor el III Plan de Igualdad de la Región de Murcia.

Desde esta institución, se llevan a cabo acciones tendentes a apoyar el empleo femenino (Redes Regionales de Centros Locales de Empleo para Mujeres y Jóvenes, apoyo a la iniciativa empresarial de las mujeres, apoyo al empleo en el medio rural...), la conciliación de la vida familiar y laboral (Iniciativa Comunitaria Equal Concilia), la erradicación de la violencia familiar y especialmente la ejercida hacia las mujeres (Plan de Acción, Servicio de atención de urgencia 24 horas, servicio psicológico, jurídico y social, casas de acogida...), el fomento del asociacionismo y acciones de sensibilización (organización de jornadas, edición de la revista *Nosotras*...).

Como mecanismo institucional de igualdad, también existen las concejalías o áreas de la mujer de los distintos ayuntamientos de la Región. Si bien, en la mayoría de los casos, están vinculados a Servicios Sociales y tienen un carácter fundamentalmente asistencialista, en otros se llevan adelante acciones que reivindican la igualdad entre sexos.

Por otro lado, en la Región de Murcia existe un gran número de asociaciones, centros para la mujer y otras entidades públicas o privadas protagonizadas y/o compuestas por mujeres.

De todas estas entidades, son muy pocas las que trabajan, de una u otra manera, por la igualdad de oportunidades, aunque cabe mencionar algunos ejemplos, como las áreas de la Mujer de los sindicatos y partidos políticos, la Organización Murciana de Mujeres Empresarias y Profesionales (OMEPE), el Centro de Estudios Universitarios sobre la Mujer de la Universidad de Murcia (CEUMU). Apenas existen grupos o instituciones feministas.

En cuanto a la legislación básica referente a las mujeres en la Región de Murcia, es la siguiente:

- Real Decreto 1079/1984, de 29 de febrero, sobre traspaso de funciones de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Murcia en materia de protección a la mujer.
- Decreto 81/1984, de 28 de junio, de atribución de competencias en materia de protección a la mujer y protección de menores a la Consejería de Sanidad, Consumo y Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Decreto 1/1998, de 8 de enero, por el que se crea la Comisión Delegada del Gobierno para las acciones contra la violencia y la discriminación ejercidas sobre la mujer.
- Decreto 39/1998, de 25 de junio, por el que se crea el Consejo Asesor Regional contra la Violencia Familiar y Especialmente el Maltrato a las Mujeres.
- Decreto 37/1998, de 18 de junio, por el que se crea la Comisión Interadministrativa de seguimiento de II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Decreto 1/1999, de 14 de enero, por el que se crea el Consejo Técnico Consultivo en materia de Mujer.

Además de las entidades y legislaciones indicadas, existen en nuestra Región otros instrumentos para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres. Ya hemos mencionado el *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* y el *Plan para Erradicar la Violencia Familiar; especialmente la dirigida contra las Mujeres*. Otro instrumento a destacar, como herramienta para la igualdad, es el *Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia* (4 de diciembre de 2002), firmado por diferentes agentes sociales (administración, sindicatos y empresarios) y que vertebra un conjunto de medidas para la consecución de objetivos tales como la igualdad de oportunidades, el aumento de la tasa de empleo femenino, la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y la lucha contra el acoso sexual.

Un último documento a destacar es el *Programa Operativo Integrado de Murcia* (POI), donde la intervención específica en materia de género se enfoca desde el eje 4.E., denominado “Participación de las mujeres en el mercado de trabajo”, y cuyo objetivo fundamental es el de *asegurar la equiparación entre géneros en el mercado de trabajo, en coherencia con el Plan Nacional de Empleo, con el Reglamento del Fondo Social Europeo y con la situación del mercado de trabajo en la Región de Murcia*.

3. LAS MUJERES EN MURCIA

En 2001, la Región de Murcia contaba con una población de 1.190.378 habitantes (población de derecho), de los cuales 594.621 (49,95%) eran mujeres, frente a 595.757 hombres (50,05%). Según el último padrón de habitantes (2002), la Región cuenta hoy con 1.226.993 habitantes, así que en el último año ha crecido en 36.615 personas, en parte debido a la afluencia de inmigrantes y también a su mayor tasa de natalidad.

La tasa de natalidad de la Región sigue estando a la cabeza de las comunidades autónomas españolas, junto con Ceuta y Melilla: la tasa bruta de natalidad en el año 2001 era de 13,14 nacidos por cada 1.000 habitantes (en 1975, era de 20,80 y en 1990 de 13,14), mientras que la media nacional era de 10,03. De todos los nacidos habidos en la Región, un 11,81% son de madre extranjera.

También estamos a la cabeza de las comunidades autónomas españolas en número de hijas e hijos por mujer: en 2001, fue de 1,58 (en 1975, era de 3,32 y en 1990 era de 1,73), siendo la media nacional de 1,24. La edad media de maternidad, en las mujeres de la Región, es de 30,09 años. Por último, en las mujeres de la Región, la esperanza de vida al nacer es de 80,9 años, mientras que la de los hombres es de 74,5, siendo pues la diferencia de 6,3 años.

Todos estos datos han sido extraídos del Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística (INE, 7/2002).

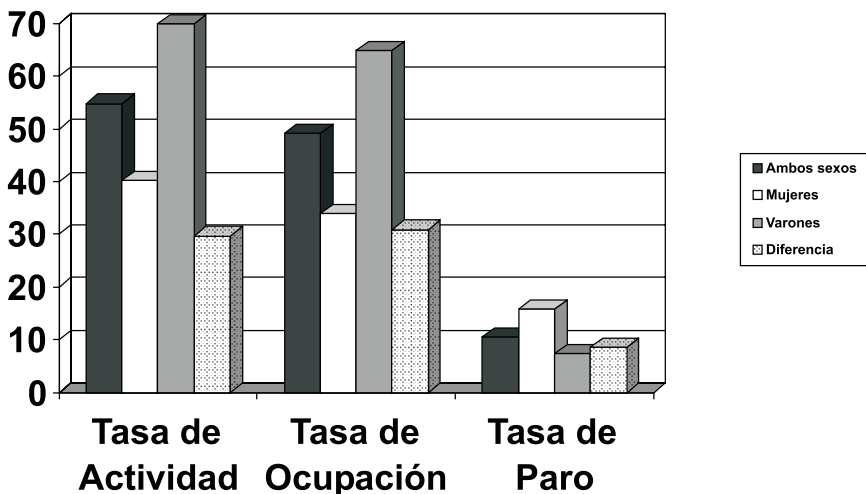
3.1. La división sexual del trabajo

3.1.1. El ámbito laboral

En la actualidad, en las sociedades de nuestro entorno, la relegación de las mujeres a la esfera exclusivamente doméstica se percibe de otra manera respecto a años atrás, puesto que tenemos la opción de acceder a un empleo. La estricta y obsoleta división sexual del trabajo, que situaba a mujeres y hombres en tiempos y espacios diferentes, está difuminándose en las generaciones más jóvenes, lo cual no significa que dicha segregación haya desaparecido.

Así, en el ámbito laboral, las mujeres, no sin dificultades, nos vamos incorporando al mercado de trabajo, pero todavía estamos muy lejos de estar en una situación equitativa respecto a los varones.

Gráfico 1. Datos de empleo por sexo en la Región de Murcia



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Región de Murcia. Datos correspondientes al tercer trimestre de 2002.

En la Región de Murcia, durante los últimos años, ha habido un crecimiento de la población femenina en la actividad económica remunerada. Sin embargo, las mujeres activas empleadas siguen siendo minoría respecto a la población total femenina en edad de trabajar. Se trata de un dato llamativo porque, siendo las mujeres el 50% de la población de la Región, observamos que la tasa de actividad masculina sigue siendo muy superior a la femenina. La diferencia que existe en nuestra comunidad autónoma entre la población activa de uno y otro sexo, es una de las más altas de España, solamente superada por Ceuta y Melilla.

Según la EPA, la *población económicamente activa* es el “conjunto de personas de 16 años o más que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción”. Respecto a la tasa de ocupación, es decir, personas que están trabajando, observamos que la población ocupada masculina (64,81) supera casi en el 100% a la femenina (33,89). Es conveniente destacar que, en nuestra Región, la población femenina ocupada se sitúa por debajo de la media nacional (35,13).

Sin embargo, es en las cifras relativas al desempleo en donde las mujeres (15,81) se sitúan muy por encima de los varones (7,29). Así, en el tercer trimestre de 2002, un 22% de la población activa femenina no tiene trabajo, mientras que tan sólo un 10% de la población masculina está en la misma situación.

Según datos del servidor de la CARM, ECONET, el tramo de edad con mayor diferencial está en los grupos de edad más jóvenes, si bien en cualquier tramo la tasa de desempleo de las mujeres duplica a la de los hombres.

A continuación, señalaremos brevemente otras características que revelan la situación de discriminación que sufren las mujeres de nuestra Región en relación con el mercado laboral.

En lo que se refiere al nivel de estudios, las mujeres que deciden acceder al mercado de trabajo tienen un nivel de formación superior al de los hombres que se declaran activos. Mientras que el porcentaje de activos varones que tienen finalizados estudios de nivel técnico-profesional y/o universitario registra el 27% del total de activos, en el caso de las mujeres esta tasa se eleva al 37,6%. Por el contrario, frente a un 33,8% de activos varones analfabetos o con estudios primarios, las mujeres activas con este nivel formativo sólo representan el 25,3. Un hecho similar se produce en el caso de las personas que tienen empleo. (*Plan Operativo Integrado de la Región de Murcia. Evaluación ex—ante: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pp. 117 y 128*).

En relación a los sectores económicos que ocupamos las mujeres, donde más presencia tenemos es en el de servicios, aunque cuantitativamente haya más del doble de hombres. Otros sectores, especialmente el de la construcción, están muy masculinizados y el acceso a las mujeres es muy difícil; son precisamente los sectores en los que hay una mejor remuneración económica y más posibilidades de empleo.

Cuadro 1. Población ocupada por sectores económicos y sexo (en miles)

	Ambos Sexos	Hombres	%	Mujeres	%
TOTAL	458,2	297,3	100	160,9	100
Agricultura y pesca	45,8	36,2	12,2	9,5	5,9
Industria	81,2	63,3	21,3	17,9	11,1
Construcción	52,8	50,2	16,9	2,6	1,6
Servicios	278,5	147,4	49,6	131	81,4

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Tercer trimestre de 2002. Región de Murcia.

Otro dato muy significativo de la situación de desigualdad de las mujeres respecto de los hombres en el ámbito laboral es el relativo a la diferencia de salario: en iguales puestos de trabajo las mujeres cobran menos que los hombres.

Gráfico 2. Ganancia media por trabajador/a y mes, según sexo



	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Razón Hombre/mujer
TOTAL	202.253	225.039	145.433	64,63

Fuente: Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios, INE. Correspondiente al cuatro trimestre de 2000 en la Región de Murcia.

Otro punto a destacar es la mínima proporción de mujeres que desempeñan cargos directivos (véase más adelante, el apartado dedicado a los espacios de poder que ocupamos las mujeres).

Finalmente, hay otros datos que las estadísticas oficiales no suelen recoger y de los que nosotras queremos dejar constancia. Uno de ellos se refiere a que las mujeres son el grupo social más expuesto a la economía irregular, siendo el ejemplo más evidente el de las trabajadoras del hogar que, en la actualidad, vienen desempeñando básicamente mujeres inmigrantes. Otro fenómeno que no suelen cubrir las estadísticas oficiales son los muchos pequeños negocios familiares, cuyo titular es un hombre de la familia, pero en los cuales las mujeres han trabajado y trabajan sin que sean dadas de alta como trabajadoras, bien por motivos de ahorro, bien por ser considerado como *una ayuda*, o por bien por otras razones; el resultado es que de su trabajo no queda constancia en ningún lado, con las consecuencias que esto conlleva. Por último, las estadísticas oficiales tampoco cubren a las mujeres que ejercen la prostitución, así que también éstas se vuelven “invisibles” para la sociedad.

3.1.2. El ámbito doméstico

Las mujeres siempre han tenido que asumir la responsabilidad del trabajo reproductivo, que se define como el cuidado y el mantenimiento del hogar y de las personas que lo habitan, así como la transformación de materias primas para su consumo. Éste es uno de los motivos fundamentales por los que su acceso al trabajo remunerado ha sido limitado de forma significativa.

Si bien es cierto que, cada vez más, los varones realizan ciertas tareas domésticas, normalmente suele ser en calidad de ayuda; todavía son anecdóticos los casos de una cogestión real del hogar en el caso de la pareja heterosexual. Las gestoras de la casa somos las mujeres y todavía se considera que la responsabilidad de que el hogar funcione corresponde al sexo femenino.

El trabajo doméstico está infravalorado, no tiene ningún reconocimiento social, ni remuneración económica. Se trata de un trabajo invisible, no es reconocido como trabajo, ni siquiera por nosotras mismas, mucho menos por las y los demás. Tiene un valor de uso y no de cambio, no podemos exigir nada por él, no cotizamos a la Seguridad Social, ni tenemos ningún tipo de seguro que cubra cualquier accidente que podamos tener.

Tan invisible y tan poco reconocido está que no podemos ofrecer datos en la Región referentes al trabajo doméstico, puesto que no los hay, o al menos nosotras no los hemos encontrado. Sin embargo, las mujeres somos una fuerza de trabajo imprescindible, nuestro trabajo supone familias bien alimentadas y gestionadas, de las que salen personas preparadas para enfrentarse a la vida; también supone el equilibrio, crecimiento y desarrollo de la familia, lo que conlleva dar un valor a la fuerza de trabajo de las mismas. El trabajo reproductivo beneficia, pues, al Estado y a la sociedad en su conjunto. Según diversas investigaciones, si agregáramos el valor del trabajo doméstico no remunerado al Producto Interior Bruto (PIB) de cada país, las partidas del mismo cambiarían de forma determinante (las cifras hablan de un 30 a un 40%).

La jornada reproductiva que desempeñamos, fundamentalmente, las mujeres tiene consecuencias serias en el plano profesional, puesto que el tiempo no dedicado a otras tareas supone tiempo de no adiestramiento y, por tanto, tenemos más trabas y dificultades para acceder, reincorporarnos y/o especializarnos en otras tareas que son, precisamente, las que nos permiten acceder, mantenernos o ascender en el mercado profesional.

3.1.3. La doble jornada

La incorporación de las mujeres al ámbito laboral y la todavía no incorporación de los hombres al trabajo doméstico, supone que las mujeres que trabajan fuera de casa tienen que hacer auténticos juegos malabares en su gestión del tiempo y de las energías, puesto que ellas tienen una doble jornada. Esos juegos malabares con el tiempo conllevan, entre otras, la reducción de su jornada de descanso y la reducción o eliminación de su tiempo de ocio.

Se hace necesaria la conciliación de la vida laboral y la vida personal o familiar. Se hace necesario que la población, hombres y mujeres de todas las edades, nos sensibilicemos de la necesidad de compartir las tareas domésticas. Esta corresponsabilidad no debe ser planteada como una concesión de los varones hacia las mujeres, sino como un asunto de equidad.

La división sexual del trabajo desaparecerá cuando las mujeres se incorporen a todos los trabajos y ámbitos de la sociedad y cuando los varones hagan suyo el trabajo doméstico. Mujeres y varones hemos de cambiar la estructura de pensamiento y comportamiento para la no discriminación por sexo en los trabajos y en los espacios en los que se sitúen nuestras vidas.

3.2. La educación

La escuela, junto con la familia, los medios de comunicación de masas y las relaciones entre iguales, es uno de los canales de socialización de roles sexuales más importantes y más definitivos en la construcción de la identidad

Por *socialización de roles sexuales* entendemos el proceso a través del cual se nos asignan unos determinados roles y estereotipos por el sólo hecho de tener un sexo u otro. A través de la socialización, vamos formando nuestra identidad de género, es decir, nos identificamos psicológicamente con “masculino”.

Así, cuando las niñas juegan a las cocinitas, a las enfermeras, a ser señoritas, ayudan a las mamás en las tareas de la casa o ven en la tele lo que hacen otras niñas, están estructurando un sistema de pensamiento que las sitúa en un lugar diferente respecto a sus compañeros de juegos, a los que, por lo general, se alentará a jugar al fútbol, con naves espaciales, con espadas o con juegos de construcción.

En la escuela, entran en contacto con otros agentes socializadores como los profesores, los pares, los libros de texto, el currículo formal y el currículo oculto. Conforme va pasando el

tiempo, en la interacción con el medio social, nos vamos situando en la sociedad a través de mensajes que nos recuerdan constantemente nuestro lugar en el mundo: ser “hombres de provecho” o “ser toda una mujer”. Adolescentes y jóvenes irán eligiendo, desde supuestos criterios personales, aunque mediatizados por su socialización de género, carreras y profesiones diferentes para unos y para otras.

Por todo esto, no es casual la elección de unos estudios u otros, que luego implicarán unos empleos u otros. Un ejemplo lo tenemos en los datos de los estudiantes matriculados en la Universidad de Murcia en el curso 2001/2002. El Cuadro 2 muestra las titulaciones más marcadas en razón del sexo.

Cuadro 2. Titulaciones universitarias por sexos, 2001-2002

Titulaciones con mayor % de mujeres	Hombres	Mujeres
Educación Infantil	4,31%	95,69%
Educación Especial	10,11%	89,89%
Diplomado en Educación Social	16,54%	83,46%
Pedagogía	16,88%	82,95%

Titulaciones con mayor % de hombres	Hombres	Mujeres
Ingeniería Técnica Informática de Sistemas	85,96%	14,04%
Ingeniería Informática	85,62%	14,38%
Ingeniería Técnica Informática de Gestión	71,07%	28,93%
Educación Física	63,15%	36,85%

Fuente: Universidad de Murcia.

En el ámbito de la educación, sin embargo, hay algunas cuestiones que sí han cambiado con respecto a épocas pasadas. En este sentido, se hace necesario destacar un cambio, al menos cuantitativo, que desde hace bastantes años lleva produciéndose en el ámbito académico: cada vez hay más mujeres que hombres en las aulas, tanto en las enseñanzas no universitarias como en las universitarias. Probablemente, el motivo de esta situación sea que los hombres acceden antes al mundo laboral y, por el contrario, las mujeres prorrogan su formación durante más tiempo.

En el caso de las enseñanzas de régimen general no universitarias, existe en la Región de Murcia un 78,4% de alumnas que continúan escolarizadas a los 17 años, respecto a un 66,4% de alumnos. Estos datos están extraídos del informe *Las cifras de la Educación en España. Edición 2002*, publicado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y referido al curso 1999/2000.

En cuanto a las universidades, en la Región de Murcia también existe un mayor número de alumnas que de alumnos (Cuadro 3). Según datos de la Universidad de Murcia respecto de las matrículas del curso 2001/2002, el número de las mujeres matriculadas es de 18.273 y el de los hombres es de 11.299.

Este resultado, que aparentemente resulta positivo para las mujeres, no tiene correspondencia con la realidad posterior de acceso al mercado laboral. Así, si el nivel de formación es directamente proporcional al tipo de puestos a los que se accede, esto no es cierto en el caso de

las mujeres: a pesar de que el número de mujeres con mayor nivel de formación supera al de los hombres, la mayoría de puestos de responsabilidad siguen siendo ocupados por éstos.

La socióloga María Dolores Frutos apunta que “Las mujeres son mayoría y tienen los mejores expedientes académicos, pero no llegan al poder y tampoco pueden acceder a él en igualdad de condiciones con los hombres” (en el diario *La Verdad* de Murcia, de 2 de diciembre de 2002).

Cuadro 3. Evolución por sexos del alumnado y del profesorado universitario, Región de Murcia, 1994-2002

TOTAL	Alumnos matriculados			Profesores		
	AMBOS SEXOS	Hombres	Mujeres	AMBOS SEXOS	Hombres	Mujeres
1994-1995	33.496	15.093	18.403	0	0	0
1995-1996	34.953	15.598	19.355	0	0	0
1996-1997	36.343	16.357	19.986	1.814	1.294	520
1997-1998	37.606	16.793	20.813	1.881	1.345	536
1998-1999	39.393	19.467	19.926	217	141	76
1999-2000	38.956	18.638	20.295	2.266	1.594	672
2000-2001	39.357	17.759	21.593	2.396	1.662	734
2001-2002	40.781	18.432	22.334	2.637	1.820	817

Fuente: Universidades de la Región de Murcia

Nota: No se incluye la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

En el curso 98/99, sólo se dispone de los profesores de la Universidad Católica San Antonio.

3.3. La violencia estructural contra las mujeres

Cuando hablamos de violencia contra las mujeres, no nos estamos refiriendo solamente a la violencia doméstica, aunque sea de ésta de la que más se habla y escribe en la actualidad. Tampoco nos referimos exclusivamente a la violencia física, aunque sea la más visible y la que más nos aterroriza. La violencia contra las mujeres es un hecho estructural, que se produce y se reproduce de múltiples formas, en cualquier situación y en todos los tiempos y lugares del mundo.

Hay muchas formas de ejercer violencia contra las mujeres y ninguna puede considerarse como un hecho aislado; es una violencia que se ejerce sobre nosotras por el solo hecho de ser mujeres, sea cual sea la forma que adopte.

La denominación patriarcal de “sexo débil” no es una formulación gratuita, sino que tiene profundas connotaciones. Con ella se expresa la idea de que una mujer es para los hombres una víctima más fácil contra la que ejercer violencia; unos hombres la atacan y otros la defienden, pero ella no puede defenderse a sí misma (Susana García Corral, *Manual de Investigación Social con enfoque de género*, Red de Mujeres por la Unidad y el Desarrollo, El Salvador, C.A., 1999).

La violencia funciona como un mecanismo de control social de las mujeres y sirve para reproducir y mantener el *status quo* de la dominación masculina y la subordinación femenina.

La violencia genera miedo y el miedo bloquea, paraliza... Allí donde existe amenaza de violencia para nosotras, no podemos estar seguras, ni autoafirmarnos, ni vivir y trabajar tranquilamente. Y lo peor es que esa amenaza de violencia existe en todos los ámbitos donde las mujeres nos desenvolvemos: en el entorno familiar (violencia doméstica), en los lugares públicos (agresiones sexuales) e, incluso, en el trabajo (acoso sexual).

Pero el miedo también se supera. Poco a poco. Aunque todavía queda mucho camino por recorrer. Se estima que tan sólo un 10-15% de las mujeres que sufren violencia interpone denuncia. Pero cada vez son más las que no se resignan. En el año 2002, el número de denuncias aumentó sensiblemente respecto de años anteriores. En 1998, se interpusieron 799; en 1999, 1.072; en 2000, 883; en 2001, 1.023. Según datos del Instituto de la Mujer de Murcia, en el año 2002 (hasta el 30 de septiembre), el número de casos atendidos por el teléfono de emergencia 24 horas (112 de Murcia) fue de 1.275. Asimismo, las denuncias al Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil (Murcia) fueron 1.297.

Durante el año 2002, desde el Instituto de la Mujer de Murcia, se gestionaron los siguientes medios de apoyo: una casa de emergencia para mujeres víctimas del maltrato (sólo en ese año, se atendió a 132 mujeres y 172 niñas y niños), cuatro casas de acogida para mujeres maltratadas (se acogió a 29 mujeres y 60 niñas y niños), un piso tutelado (4 mujeres y 5 niñas y niños) y una casa de acogida para mujeres con riesgo de exclusión social (12 mujeres y 8 niñas y niños).

Si bien el Instituto de la Mujer cuenta con programas y con ciertos recursos para la atención a las víctimas de los malos tratos (algunos de ellos ya mencionados en la relación de herramientas para la igualdad), éstos resultan insuficientes si lo que se pretende realmente es erradicar la violencia de género.

Una legislación con muchos vacíos, unos tribunales que no toman en serio a las víctimas, unos recursos insuficientes de atención a las víctimas y a sus hijas e hijos, la arraigada consideración de que es un asunto privado, el miedo de que no se tomen medidas contra el agresor y éste vuelva a agredir, la falta de recursos económicos, la presión social, la baja autoestima en la que se encuentran, los sentimientos de culpa, la llamada dependencia afectiva... Son muchas las razones por las que las mujeres no se atreven a denunciar. Y las que lo hacen se encuentran con una infinidad de trabas que hacen muy penoso el camino, hasta el punto de que a menudo retiran la denuncia.

Pero, como hemos dicho anteriormente, la violencia contra las mujeres no es sólo la que sucede en el ámbito doméstico. En el Cuadro 4, se recogen otros datos relativos a las denuncias por delitos contra la libertad sexual, interpuestas en la Región de Murcia durante el año 2002.

Cuadro 4. Delitos contra la libertad sexual, 2002

Abuso sexual	Abuso sexual con penetración	Acoso sexual	Agresión sexual	Agresión sexual con penetración	Total
49	5	6	87	46	193

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de datos facilitados por el Ministerio del Interior.

En este terreno, cabe destacar que las denuncias interpuestas por este tipo de delitos son mucho menores en la Región de Murcia que en el resto de España; concretamente, nuestra Región ocupa el décimo lugar. Esto puede deberse a varios factores, pero uno de ellos tal vez sea que se ha potenciado, desde las administraciones públicas y otras entidades sociales, la denuncia de la violencia doméstica, mientras que se dejado en un segundo plano estos otros tipos de violencias.

3.4. Los espacios de poder que ocupan las mujeres

El espacio público incluye múltiples tipos de relaciones sociales. El espacio público es lo que mueve el mundo y lo dirige, es el lugar donde se produce “lo importante”, donde se gestiona la economía, donde se expresa la cultura, donde se adquiere y transmite el saber...

En la actualidad, mujeres y varones, al menos en teoría, podemos acceder y ocupar los ámbitos públicos en términos de igualdad. Pero, una vez más, la realidad se aleja de la teoría, ya que la situación de unas y otros es de hecho muy diferente: los espacios de poder siguen siendo masculinos, lo cual supone que allí donde se toman las decisiones que afectan al resto de la sociedad, las mujeres están ausentes o subrepresentadas, y esto implica que tampoco se van a tener en cuenta sus voces.

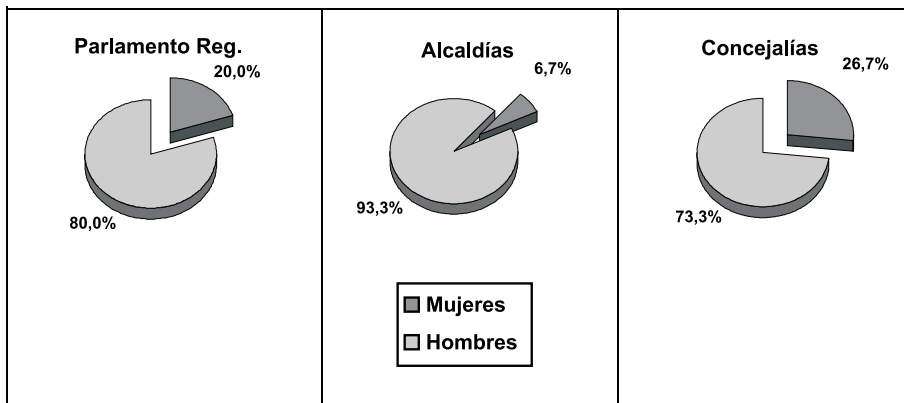
Esta discriminación se da en los diversos espacios públicos: el poder político, el económico (bancos y empresas), el religioso (jerarquías eclesiásticas) y el militar (ejércitos). Si analizamos los diferentes espacios que mueven el mundo, sea a escala global o a escala de la Región de Murcia, vemos que en unos y otros las mujeres no estamos o estamos muy poco representadas.

Que las mujeres no estén apenas presentes en estos espacios de poder no responde, desde luego, a factores genéticos, ni a falta de capacidad y de interés. A las mujeres nos es difícil o imposible acceder a esos espacios de toma de decisiones por la sencilla razón de que nos encontramos con trabas externas, es decir con un invisible *techo de cristal* que nos imposibilita el acceso.

Amelia Valcárcel define el *techo de cristal* como “una expresión que refleja la barrera invisible que existe sobre las cabezas femeninas en una pirámide jerárquica, barrera que no puede traspasarse mediante esfuerzos individuales. Los tramos bajos están feminizados y los superiores son masculinos, así sea en el sistema de enseñanza, de administración, de justicia, bancario, colegios, profesionales, etc...”. (*La política de las mujeres*, Colección Feminismos, Cátedra, 1997).

Las cifras corroboran lo que decimos. Así, respecto a la representación política de las mujeres en la Región de Murcia, los datos dicen que estamos subrepresentadas. Según el informe *Participación de la mujer en las elecciones del 13 de junio de 1999. IMOP. Parlamento autonómico*, la nuestra es la comunidad autónoma con menos representación femenina en el parlamento autonómico de todas las comunidades españolas, con 9 mujeres (20%) frente a 36 hombres (80%).

Gráfico 3. Ocupación de cargos públicos, 2002



La situación es todavía peor en el caso de los cargos municipales. Así, en el año 2002, el número de alcaldesas en nuestra comunidad autónoma es de 3 entre las 45 corporaciones locales que hay en la Región de Murcia, lo cual supone un 6,67% de mujeres alcaldesas, cantidad que permanece invariable desde 1995 (según datos facilitados por el Ministerio para las Administraciones Públicas). Es uno de los porcentajes más bajos de España, después de Ceuta y Melilla, Galicia, Islas Baleares, Canarias, Cantabria y Asturias.

Es significativo que las cosas mejoren cuando pasamos del cargo de alcaldesa al de concejala. Según datos facilitados por la misma fuente, en el año 2002, había un total de 178 mujeres ocupando una concejalía, lo cual supone un 26,69% respecto al total de concejalías de la Región (667), porcentaje que ha aumentado en cinco puntos porcentuales desde 1995, cuando el 21,67% de concejalías eran ocupadas por personas del sexo femenino.

Como hemos dicho anteriormente, la escasez de mujeres no se manifiesta únicamente en la representación política. Así, en el ámbito empresarial, el sexo femenino está también subrepresentado en los puestos directivos. Según datos de la Organización Murciana de Mujeres Empresarias y Profesionales (OMEP), de las 90.000 empresas de la Región de Murcia, sólo 6.000 están bajo la gerencia o dirección de mujeres. Los altos cargos ejecutivos (con personas empleadas bajo su responsabilidad) sólo son ocupados por un 6% de mujeres.

En el ámbito académico, las cátedras en la Universidad de Murcia son ocupadas por hombres en un 93% de los casos, frente a un escaso 7% de catedráticas. Tan sólo dos mujeres son decanas (en Químicas y en Ciencias del Trabajo) y la de Estudios es la única vicerrectora (datos publicados en el diario *La Verdad* de Murcia, de 2 de diciembre de 2002).

Es muy significativo lo que sucede en el ámbito educativo: en la Región de Murcia, como en otras comunidades autónomas, el porcentaje de mujeres que se dedican a la enseñanza es mayor en las primeras etapas del itinerario formativo (infantil y primaria) y en cambio va decreciendo conforme avanzamos en dicho itinerario (especialmente en la universidad).

El sector que acoge a más mujeres en sus altos cargos es la judicatura (una ocupación a la que se accede por oposición). En las últimas oposiciones, el 65% de las personas que aprobaron para el cargo de juez o fiscal fueron mujeres. El 36% de los puestos del poder judicial murciano están ocupados por mujeres.

4. CONCLUSIONES

La posición de desigualdad de las mujeres respecto a los hombres se remonta a siglos y siglos de discriminación, lo cual no significa que no podamos cambiarla. De hecho, cada acción que, individual o colectivamente, realizamos en nuestras vidas supone un pequeño gran paso para transformar el mundo.

Desde que las primeras mujeres sufragistas se manifestaban reivindicando su derecho al voto, hace ya más de un siglo, hasta la actualidad, las mujeres hemos caminado mucho, aunque todavía queda mucho camino por recorrer. En estos grandes cambios, ha sido decisivo el movimiento feminista que, aunque invisibilizado y socialmente desprestigiado, ha sido quien ha ido a la cabeza en los avances de las mujeres en la sociedad.

Si bien las administraciones públicas debieran tener un papel fundamental en el bienestar de la ciudadanía, la realidad nos muestra que siempre van muy lentas y rezagadas con respecto a las reivindicaciones de los movimientos sociales, y en particular con respecto a las exigencias del movimiento feminista y de los colectivos de mujeres con problemas específicos de discriminación. Además, las actuaciones administrativas parecen moverse en función de lo políticamente correcto o lo electoralmente rentable, en lugar de buscar soluciones estructurales a los problemas estructurales, es decir, en lugar de cambiar el orden establecido de las cosas.

Las mujeres vivimos en este mundo y en él queremos estar en las mismas condiciones que los hombres, con las mismas oportunidades y derechos. Sin embargo, a muchas de nosotras este mundo que nos ha tocado vivir no nos gusta. No nos gustan los valores que lo rigen, marcados en el momento presente por la globalización neoliberal que potencia las desigualdades, el

individualismo, la competitividad exacerbada, el consumismo, el deterioro irreversible del medio ambiente...

Es decir, las mujeres nos incorporamos al mundo *tradicionalmente* masculino, pero no queremos que esto implique la pérdida de ciertos valores *tradicionalmente* femeninos, sino que queremos extenderlos y que los hombres también los hagan suyos (sensibilidad, ética de los cuidados, horizontalidad, paz, etc.).

5. PROPUESTAS

Nuestras propuestas requieren un esfuerzo de toda la sociedad para propiciar un cambio de mentalidades, de actitudes y de hábitos, a fin de situar a mujeres y hombres en el mismo plano de igualdad. Las leyes, pactos y planes, sin una voluntad firme de cambios reales, se quedan vacíos de contenido y no pasan de ser una bonita declaración de intenciones que, la mayoría de las veces, no va más allá de los límites del papel escrito.

En cualquier caso, nuestra pretensión no es enumerar aquí de forma exhaustiva todas las medidas concretas que son necesarias para eliminar las desigualdades de género, puesto que ya han venido siendo reivindicadas desde hace décadas por muchos grupos de mujeres y colectivos feministas, y puesto que, mejor o peor, ya existen los Planes de Igualdad de Oportunidades. Si éstos son tomados en serio y se les dota de más medios, se reducirían bastante las desigualdades.

No obstante, las reivindicaciones para lograr una real equidad entre los sexos podrían centrarse, principalmente, en los siguientes objetivos:

- Eliminar la división sexual del trabajo, promocionando la incorporación de mujeres y hombres a cualquier oficio o profesión y fomentando la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y en los cuidados hacia las y los demás.
- Erradicar la violencia contra las mujeres, en el ámbito privado y en los diferentes ámbitos públicos.
- Crear una sociedad sensible a las especificidades de cada sexo.
- Valorar y reconocer el trabajo (reproductivo) que hacen las mujeres y su importancia en el desarrollo de la sociedad.
- Conseguir una equitativa distribución del acceso y control de los recursos y beneficios económicos, sociales y culturales disponibles.
- Conocer, reconocer y visibilizar el papel que las mujeres han tenido a lo largo de la historia.
- Construir una sociedad justa y equitativa donde primen los valores de cooperación, solidaridad, horizontalidad, paz y cuidado hacia las demás personas, sobre los valores de competitividad, individualidad, jerarquía y violencia.
- Establecer vínculos de solidaridad y de compromiso con las mujeres y sociedades empobrecidas del resto del mundo.

Los canales a través de los cuales se pueden llevar a cabo dichos objetivos son múltiples y dependerán de la acción que se esté llevando a cabo, aunque nos atrevemos a proponer algunas sugerencias, unas más generales y otras más concretas.

Con carácter general, nos adherimos a las decisiones que adoptaron las mujeres del mundo en la *IV Conferencia Mundial de las Mujeres* (Beijing, 1994), y proponemos como herramienta de igualdad la incorporación de la perspectiva de género en todas aquellas actuaciones que se realicen desde los ámbitos públicos y privados. Es la llamada *transversalidad* o *mainstreaming*.

La perspectiva de género es una categoría de análisis que, ante una determinada realidad, contribuye a: visualizar las diferentes realidades en que se encuentran hombres y mujeres; reconocer la existencia de la situación de desigualdad de las mujeres; conocer las causas que la producen y analizar las consecuencias; encontrar mecanismos para superar las brechas existentes.

La perspectiva de género muestra que existen relaciones de desigualdad, de opresión y de injusticia en la organización genérica de las sociedades. Toda acción sustentada en una perspectiva de género busca transformar las desigualdades de poder en oportunidades para crecer y desarrollarse en igualdad.

Otra herramienta para la igualdad, que también fue consensuada en Beijing, es el *apoderamiento o empoderamiento (empowerment)*, que podemos definir como el proceso de superación de la desigualdad de género mediante la toma de conciencia por parte de las mujeres de que existe una ideología de la dominación que perpetúa la discriminación.

De forma más específica, proponemos algunos de los muchos mecanismos posibles para lograr una equidad entre sexos:

1. Educación para la igualdad. Desde las escuelas y a través de todos los agentes socializadores, alentando a niñas y niños a desarrollar sus capacidades, gustos e intereses, independientemente de su sexo, y creando un ambiente sensible que tenga en cuenta las especificidades de cada sexo.
2. Medios de comunicación. Es preciso incidir en la responsabilidad de estos medios, por su capacidad de creación y conformación de la cultura colectiva. Es fundamental que den un giro total a la imagen que están proyectando de las mujeres y de las relaciones entre los sexos.
3. Formación para la igualdad y sensibilización dirigida a la población en general y, en particular, a perfiles profesionales con mayor poder (clase política, judicial, etc.).
4. Utilización de un lenguaje no sexista, porque el lenguaje y el pensamiento interactúan recíprocamente y crean la cultura en las sociedades.
5. En el ámbito de la salud, desarrollo y promoción de los derechos reproductivos y sexuales, salud preventiva, despenalización del aborto, eliminación de los prototipos de belleza de las mujeres que están provocando la proliferación de distintas alteraciones de la conducta alimentaria.
6. Puesta en marcha de medidas inmediatas para la erradicación de todo tipo de violencia de género (medidas legales efectivas, sensibilización, casas de acogida, protección a las víctimas, etc.).
7. Favorecer la participación plena de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada —incluida la adopción de decisiones políticas, económicas y culturales—, no simplemente en razón de las cuotas establecidas por los partidos políticos, sino mediante la eliminación de aquellos obstáculos que la dificulten.
8. Puesto que el lenguaje y pensamiento interactúan recíprocamente y crean cultura en las sociedades, es necesario promover un uso no sexista del lenguaje.
9. Dotar de todos los medios necesarios a los Planes de Actuación que existen para la Igualdad de Oportunidades.
10. Dotar de autoridad y de atribuciones al Consejo Regional de la Mujer, en el que han de estar representadas todas las asociaciones de mujeres, para que vele por el cumplimiento de las políticas sociales de igualdad.
11. Habilitar los sistemas necesarios para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional. Promover nuevas formas de organización laboral más flexibles, para

que desde las instituciones públicas y las empresas privadas se haga posible la conciliación efectiva entre la vida familiar y laboral. Desarrollar unas políticas sociales más activas, que proporcionen unos servicios sociales, educativos, asistenciales y sanitarios adecuados, para que las mujeres no se vean obligadas a permanecer recluidas en el hogar y a realizar exclusivamente tareas asistenciales. Fomentar un reparto más equitativo de la jornada laboral y una corresponsabilidad en los trabajos domésticos y los cuidados familiares.

12. Desarrollar políticas sociales de apoyo a las mujeres, con la creación de centros de planificación, guarderías infantiles, residencias de personas ancianas, asistencia domiciliaria, locales de acogida y ayuda para mujeres maltratadas, programas de vivienda que se adapten a los diversos tipos de hogar, etc.
13. Apoyar específicamente a aquellas mujeres que, por sus especiales condiciones, sufren una doble discriminación: migrantes, presas, discapacitadas, prostitutas, pobres, toxicómanas, pertenecientes a minorías étnicas, etc.
14. Dado que las desigualdades por razón de género nos afectan a todas las mujeres del planeta, es necesario crear y/o fortalecer redes de coordinación, cooperación y solidaridad con el resto de las mujeres del mundo, en especial, con aquellas que se encuentran en situación de pobreza y/o de guerra. En este sentido, hacemos nuestro el grito de las Mujeres de Negro: NO A LA GUERRA, NO EN NUESTRO NOMBRE.