



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

# XIII JORNADES DE XARXES D'INVESTIGACIÓ EN DOCÈNCIA UNIVERSITÀRIA

Noves estratègies organitzatives i metodològiques en la formació  
universitària per a respondre a la necessitat d'adaptació i canvi



## JORNADAS DE REDES DE INVESTIGACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

# XIII

Nuevas estrategias organizativas y metodológicas en la formación  
universitaria para responder a la necesidad de adaptación y cambio

ISBN: 978-84-606-8636-1

**Coordinadores**

**María Teresa Tortosa Ybáñez**

**José Daniel Álvarez Teruel**

**Neus Pellín Buades**

© **Del texto: los autores**

© **De esta edición:**

**Universidad de Alicante**

**Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad**

**Instituto de Ciencias de la Educación (ICE)**

**ISBN: 978-84-606-8636-1**

**Revisión y maquetación: Neus Pellín Buades**

**Publicación: Julio 2015**

# La Mujer y el Trabajo. Aplicación transversal en docencia a través de enfoques innovadores

V. Gómez Calvo, M. Ortiz García y A. Romero Tarín

*Departamento de Estudios Jurídicos del Estado, USAC  
Universidad de Alicante y USAC*

## RESUMEN

Este artículo versa sobre la Economía del Bien Común y las Políticas Públicas desde un enfoque de género que visualiza el papel y la situación de la mujer; tema que nuestra red introduce de manera transversal en disciplinas diversas a través de enfoques metodológicos innovadores.

La participación de las mujeres en el mundo laboral no ha parado de crecer en las últimas décadas, sin embargo, las condiciones, oportunidades y recompensas se perciben de segundo grado en comparación con aquellas atribuidas a los hombres. Además, en el caso de la mujer, el trabajo incluye una gran cantidad de trabajo no remunerado y reconocido como tal: el trabajo asociado a la casa, la comunidad, el cuidado de los niños y personas mayores entre otros. Todo agravado por la falta de políticas públicas de apoyo a la familia que hace que todo el peso de éstos recaiga automáticamente en la mujer.

Este tema se introduce de manera transversal en asignaturas de Economía, Derecho, Ciencias Políticas y Sociología a través de enfoques metodológicos innovadores como el método inductivo o el aula inversa, con el propósito de hacer conscientes a los alumnos de cómo se reproducen las desigualdades de género a través de las instituciones y estructuras organizativas.

**Palabras Clave:** Economía del Bien Común, valores, igualdad, estudios de género, políticas inteligentes, docencia.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Economía del Bien Común (EBC) pone en el núcleo de su propuesta la resolución del conflicto actual entre los valores del sistema económico dominante y los valores que la sociedad estima como fundamentales en sus relaciones humanas: honestidad, empatía, confianza, cooperación, solidaridad, etc. El sistema económico neoliberal propone e incentiva, por su mismo funcionamiento, valores que encontraríamos como indeseables y perjudiciales en nuestras relaciones personales: egoísmo, materialismo, racionalidad estrictamente económica sin valores humanos, etc. Estos valores se derivan de la creencia en que la meta de toda actividad económica debe ser la maximización de beneficios. Sin tener en cuenta cómo se obtienen, ni las consecuencias que de ellos se derivan, pues considera que así se obtendrán mayores beneficios para todos, aunque los datos corroboren desde hace muchos años que no hay una causa efecto directa si no viene acompañado de unas políticas públicas que apoyen objetivos concretos de desarrollo, crecimiento del empleo, reducción de la pobreza o las desigualdades, por ejemplo. Por todo ello, la EBC hace hincapié en que la economía debe servir a la sociedad, y recuperar el sentido original de la ciencia económica: ayudar a la creación de riqueza, su distribución y consumo, de forma racional, con el objetivo de cubrir las necesidades humanas y promover su bienestar. En la actualidad, sin embargo, hemos caído en una gran incoherencia, que es medir el éxito económico sólo por su valor monetario olvidando medir lo fundamental, que es la satisfacción de las necesidades humanas, cayendo de esta manera en el error de medir el medio en lugar de la finalidad última del sistema económico: su utilidad social.

La cuestión de género es un tema transversal que atraviesa la EBC en todas sus vertientes, puesto que la EBC se basa en los siguientes valores: dignidad humana, puesto que todos somos iguales, personas con el mismo valor; la solidaridad, la justicia social y la democracia; por lo que es especialmente sensible a las cuestiones de género. La situación especial de la mujer, su clara desventaja en el mundo laboral y la falta de políticas públicas de apoyo a la familia en España, dificultan que la mujer tenga las mismas oportunidades que el hombre en la sociedad y que se cumpla con el derecho de igualdad. Los patrones de segregación de género llevan a las mujeres a trabajar en diferentes tipos de trabajo respecto a los hombres, en diferentes sectores de la economía y a niveles más bajos dentro de las organizaciones, así como con diferentes modelos y características de trabajo. En general, en los países del mundo se ha incrementado dramáticamente la participación de la mujer en el mundo laboral y es previsible que

continuará creciendo, sin embargo, las condiciones de las mujeres y las recompensas obtenidas por el trabajo siguen siendo de segunda categoría en comparación con los hombres. Por otro lado, mucho del trabajo de la mujer permanece “invisible”, o bien porque se realiza en la economía informal, o porque no está retribuido, como el trabajo doméstico, el cuidado de niños y jóvenes y de personas mayores o dependientes. Según últimos datos publicados en El País, la mujer todavía trabaja una media de 13 horas semanales más que el hombre en el hogar, lo que contribuye a su situación de desventaja, precisamente esta interacción entre el trabajo retribuido y el no retribuido, es uno de los aspectos centrales para entender la desigualdad que sufre la mujer.

### 1.2 Revisión de la literatura.

La literatura incluye los principales teóricos de la Economía del Bien Común, las principales aportaciones de académicas feministas de estudios de la mujer y las aportaciones más innovadoras en metodología educativa:

FELBER, C (2012): *La Economía del Bien Común*, Grupo Planeta, Barcelona, Ediciones Deusto.

BERGMAN, J. y SAMS, A. (2012) *Flip your classroom: reach every student in every class every day*, ISTE ASCD, N.Y.

COMAS D'ARGEMIR, D. (1995) *Trabajo, Género y Cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Barcelona, Icaria.

FRAU, M.J. (1998) *El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción*, Alicante, Universidad de Alicante.

### 1.3 Propósito.

El propósito de esta investigación fue hacer un estudio teórico y multidisciplinar sobre la cuestión de género en el mundo laboral, qué tipo de desigualdad sufre la mujer en este ámbito y qué factores contribuyen a esta situación, así como un estudio de las propuestas metodológicas más afines para la enseñanza de esta materia con el ánimo de fomentar el estudio independiente del alumnado y el espíritu crítico.

Se incluye un mismo tema de manera transversal en asignaturas distintas con el objetivo de “visibilizar” cuestiones de gran impacto en nuestras vidas diarias, y en la sociedad, pero que comúnmente pasan desapercibidas. El propósito último de esta actividad es

educar en valores, sensibilizar sobre ciertas cuestiones y formar al alumnado para que el día de mañana puedan contribuir de forma positiva a la sociedad.

## 2. LA MUJER Y EL TRABAJO RETRIBUIDO

### 2.1 Mercado laboral y brecha salarial.

En todos los países del mundo hay una persistente brecha salarial. La media europea es de un 17%. España se sitúa en la actualidad a la cabeza de la lista europea: << La diferencia entre lo que ganan hombres y mujeres en España por un trabajo de igual valor se situó al cierre de 2012 en un 23,93%, la tasa más alta desde el año 2002 y resultado de un incremento sostenido desde el inicio de la crisis económica que, en la práctica, supone que para obtener la misma pensión, una trabajadora deba cotizar once años y medio más que su homólogo masculino>> , ésta es una de las conclusiones del informe de UGT *Trabajar igual, cobrar igual*.

El informe muestra la evolución de la brecha salarial en la remuneración anual bruta del periodo 2008-2012 (ver gráfico 1) y atribuye la misma a "la ausencia de políticas de igualdad" y a "la falta de vigilancia del cumplimiento de la ley que prohíbe este tipo de discriminación", ya que "no hay factores objetivos" que expliquen estas diferencias. "A las mujeres se nos decía que alcanzaríamos nuestro maná de la igualdad cuando tuviéramos los niveles de formación que el mercado laboral demandaba y cuando pudiéramos conciliar. Hoy ninguno de estos argumentos se soporta. No existe ninguna razón objetiva que justifique que a las mujeres se les pague menos", afirma su autora Fontecha, que apunta al "*dumping* y la competencia empresarial" como otra posible causa. Además, sostiene que si añadimos la variable de contrato parcial, la brecha aumenta hasta ganar un 33,7% menos que los hombres en las mismas circunstancias. Es decir, dos millones de mujeres españolas está afectadas por la discriminación salarial extrema, un 25% de las trabajadoras.

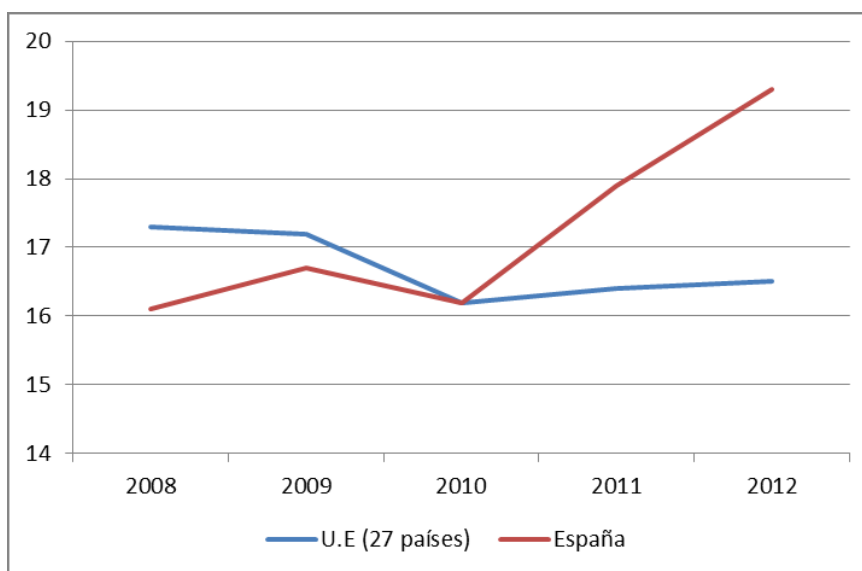
En el empleo a tiempo completo, la brecha también se nota. Las mujeres tienen como techo cantidades que no han alcanzado nunca los 24.000 euros en sus salarios medios anuales, mientras que los hombres, y a pesar de recortes y moderación salarial tanto en el sector público como en el privado, han percibido de media, en los 5 últimos años, cantidades superiores a los 25.000 euros anuales.

Según el Instituto Nacional de Estadística, la brecha salarial se incrementó entre 2008 y 2012 en prácticamente todos los sectores de actividad, destacando el incremento

experimentado en servicios relacionados con lo público: en el ámbito educativo la brecha creció un 7,65% en cinco años, y en el sanitario y social, un 6,02%.

Las diferencias más elevadas de salarios se producen normalmente en las ocupaciones que exigen menos cualificación, que son precisamente las más feminizadas, como en el sector servicios, donde las tareas no cualificadas son realizadas en un 80% por mujeres, que cobran un 30,67% menos que sus iguales varones. No obstante, también hay brecha en las cotas más altas, donde las directoras y gerentes, cobran un 16,08% menos que los hombres en estos mismos puestos.

Gráfico 1  
Evolución de la brecha salarial en la UE y en España .



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir datos de Eurostat.

Las diferencias en los modelos de trabajo remunerado de la mujer y del hombre, incluyen aspectos como el trabajo a media jornada o parcial, pero también la segregación horizontal que divide los trabajos entre trabajos para los hombres y trabajos para la mujer, y otros aspectos como la desvalorización de las habilidades de la mujer, y la ocupación vertical, donde los puestos en la cima de la jerarquía lo ocupan hombres mientras la mujer ocupa los niveles más bajos, y finalmente, las diferentes oportunidades para hombres y mujeres en un mercado de trabajo cambiante.

## 2.2 La media jornada y la jornada parcial.

Ha habido un incremento en las últimas décadas de las jornadas a tiempo parcial y a media jornada, este incremento es previsible que continúe, puesto que estos



trabajadores constituyen una fuerza laboral “flexible”. Como ya hemos visto, las medias jornadas o jornadas parciales, que son ocupadas mayormente por mujeres, reciben sueldos a porcentajes menores para las jornadas completas equivalentes. Es común encontrar afirmaciones que sostienen que este trabajo es conveniente para las mujeres, puesto que les permite combinar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares. Sin embargo, queda abierta la cuestión de si realmente este trabajo ofrece a la mujer la flexibilidad requerida. Muchas veces, estos trabajadores son sólo llamados para trabajar a las horas punta del día o de la semana, cuando la demanda es mayor.

Tabla 1.

Contratos a tiempo completo y a tiempo parcial según género en el año 2013.

	Tiempo completo	Tiempo parcial
	2013	2013
Hombres	92.0	8.0
Mujeres	74.1	25.9
Total	83.8	16.2

Fuente: de elaboración propia, estadísticas del INE.

Tabla 2.

Contratos a tiempo completo y a tiempo parcial según género en el año 2002.

	Tiempo completo	Tiempo parcial
	2002	2002
Hombres	97.3	2.7
Mujeres	83.3	16.7
Total	92.0	8.0

Fuente: de elaboración propia, estadísticas del INE.

De hecho, en Reino Unido y los Países Bajos existe un tipo de contrato llamado “contrato de hora cero” que no garantiza ningún trabajo en absoluto pero exige absoluta



disponibilidad cuando este surja. En estos casos, el empleado ha adquirido un compromiso con su empleador pero sin ninguna garantía de remuneración. Por otro lado, en aquellos sectores donde la fuerza mayoritaria de trabajo es femenina, el trabajo a media jornada o parcial se ha usado como un medio para conseguir “flexibilidad” en los niveles de servicio o producción. Por el contrario, allí donde una mayoría masculina realiza el trabajo, la flexibilidad se adquiere en base a otras estrategias, como las horas extra, por lo que la afirmación de que el trabajo a media jornada beneficia a la mujer debe ser visto más como una estrategia del empleador que como algo ofrecido para la conveniencia de las mujeres trabajadoras.

Estas trabajadoras no disfrutan de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo, ni tendrán derecho al mismo sistema de pensiones retributivas por su ocupación. Algunas trabajadoras ganan tan poco que de hecho no pagan ninguna contribución a la Seguridad Social, lo que significa que no tienen derecho, o muy poco, a bajas por maternidad, desempleo o pensiones.

Además, está ya asumido que los puestos a media jornada crecerán por el crecimiento económico en aquellos sectores donde las mujeres son empleadas mayoritariamente, por ejemplo: el sector de servicios que incluyen hoteles y catering, la distribución, la salud y la educación. En contraste con los sectores predominantemente masculinos como son la industria pesada o manufacturera, aunque pueda estar en declive.

### 2.3 Un mercado laboral segregado.

La jornada laboral parcial o media contribuye a una dimensión de la segregación de género, sin embargo, el mercado laboral también está segregado racialmente. Es más fácil encontrar a mujeres blancas en los trabajos a media jornada o jornada parcial porque precisamente las mujeres de minorías étnicas provienen de las clases sociales más desaventajadas y necesitan trabajar jornadas completas. La raza, la etnicidad y la cultura contribuyen a la segregación y desigualdad entre las mujeres trabajadoras. De manera que encontraremos a estas minorías en los trabajos menores o auxiliares, como limpiadoras, asistentes del servicio doméstico y cocineras, dentro de los servicios de salud y en los trabajos peor pagados de la hostelería, en España particularmente, se encuentran concentradas en el cuidado de mayores. Los sueldos de las mujeres de minorías étnicas difieren de los sueldos otorgados a mujeres blancas en torno a un 25%.

Los distintos trabajos que realizan los hombres y las mujeres es un factor que contribuye a las diferencias salariales entre ambos. Sin embargo, la noción de “habilidad” también forma parte de esta dinámica. El término “habilidad” es socialmente construido, lo que significa que el nivel de habilidad asignado a un puesto de trabajo depende a menudo de quién lo está realizando en lugar del contenido del mismo. Las habilidades que las mujeres traen al puesto de trabajo, o adquieren en el mismo, como la atención al detalle, la agilidad, la rapidez, etc, no se reconocen y pasan por “habilidades innatas” a su condición de mujer. Esto se puede apreciar claramente en el subsector de la confección, donde casi se da por hecho que toda mujer nace sabiendo coser por su propia condición sexual. Mientras tanto, las características asociadas en el hombre, como la fuerza física de los obreros, tampoco son reconocidas pero sí tiene muchas mayores oportunidades de desarrollarlas en el tiempo y que después sean recompensadas. Todavía más, las mujeres tienen muchas menos oportunidades de adquirir nuevas o más valoradas habilidades a través de la formación formal y la introducción de nueva tecnología ha supuesto una pérdida de habilidades. Por ejemplo en el subsector confeccionista, donde la industria ha traído un mayor número de puestos para la mujer en el corte, previamente reservado a los hombres, que ahora es un proceso completamente automatizado donde se pueden hallar mujeres, sin embargo, la “habilidad” para manejar esta nueva tecnología sigue manteniéndola el hombre (Truman, 1996:38).

Otros autores han apuntado también como en profesiones del mundo del derecho y la medicina la segregación por género todavía no ha desaparecido. Ocurren nuevos procesos de re-segregación mientras las desigualdades de género se mantienen. Por ejemplo, las mujeres pueden escoger especialidades diferentes a las de sus compañeros, y las diferencias salariales por género, serán mantenidas.

#### 2.4 Carreras e igualdad de oportunidades.

El término “techo de cristal” se usa para describir las dificultades que las mujeres encuentran para avanzar en sus carreras y ser promocionadas. Esta barrera es tan clara que parece transparente y sin embargo, es tan fuerte que evita que las mujeres y las minorías puedan subir en la jerarquía directiva. Las mujeres de etnias minoritarias tienen todavía menos posibilidades de alcanzar puestos de dirección que las mujeres blancas; y cuando entran en estos puestos, suele ser en un contexto de autoempleo o en los oficios de hostelería, limpieza o venta al por menor.

Muchas feministas apuntan que el mismo concepto de “carrera” está sesgado por el género y se define de acuerdo con normas masculinas, como empleo a jornada completa y progresión creciente a niveles de mayor responsabilidad laboral. Mientras que las mujeres están más o menos sujetas a una historia laboral donde el empleo remunerado se alterna en ocasiones con el empleo no retribuido para cuidar dependientes, dándose la circunstancia de que son las mujeres mayoritariamente las que dejan sus empleos para cuidar de los niños en lugar de los hombres.

En algunos países, como el Reino Unido, se han llevado a cabo algunas acciones para ayudar a la mujer a conciliar el trabajo con la familia. Estas iniciativas pueden garantizar a las mujeres una mayor igualdad de oportunidades en el mundo laboral pero tiene algunos aspectos negativos. En primer lugar, habría que preguntarse por qué se considera a la mujer la única responsable del cuidado de dependientes o del hogar, y otra es que mientras los hombres no se acojan a esas mismas iniciativas de conciliación, se seguirá reforzando el papel de las mujeres como cuidadoras no retribuidas con oportunidades de carrera desiguales. A su vez, las iniciativas conciliadoras del trabajo y la familia pueden ayudar a las mujeres blancas de clase media, cuya única desventaja está en el género, pero no así a las mujeres de clases desfavorecidas y/o minorías étnicas.

## 2.5 Un mercado laboral en continuo cambio.

Las estrategias de los empleadores tienen como objetivo aumentar la flexibilidad para reducir los costos. El resultado tiene un contra efecto para cualquier oportunidad real que pueda ser creada. Por ejemplo, en el Reino Unido, los sueldos mínimos se suprimieron en algunos sectores, precisamente allí donde las mujeres trabajaban. En la manufactura, ha habido también un incremento del trabajo desde casa o subcontratado, y un incremento del trabajo informal. De acuerdo con un informe reciente del Ministerio de Hacienda de España, realizado a finales de 2012, la economía informal representó el 24.6% del PIB, frente al 17.8% cuando comenzó la crisis en 2008. Eso es aproximadamente el doble de la tasa de Reino Unido, Francia y Alemania.

La crisis económica de España, la reacción del Gobierno a la misma, y la generalizada corrupción política y empresarial han inspirado un auge del mercado negro, según el autor del informe Jordi Sardá.

La crisis ocasionó que el desempleo aumentara desde un mínimo previo a la crisis de 8% a 26% en la actualidad, lo cual generó un grupo de trabajadores ávidos de

cualquier empleo. Y los que tienen empleos están trabajando por menos, debido a que el porcentaje de horas extras no pagadas que realizan se disparó 28.6% en 2013.

Por otro lado, el trabajo desde casa más que primariamente conveniente para la mujer, es altamente explotador, pues provee de sueldos mínimos, no hay ni inspecciones ni condiciones laborales y a menudo se presiona a las mujeres para que cumplan con tiempos de entrega muy ajustados. Cualquier fallo en cumplir con los requisitos del empleador puede resultar en la pérdida del trabajo.

Como muchos autores apuntan, el deterioro en las condiciones laborales de las mujeres están ocurriendo a escala global, las mujeres en las maquilas de la frontera entre México y EEUU, tienen de hecho, condiciones similares a las de algunas mujeres de minorías étnicas en países de Europa. La economía global y la llamadas “zonas de libre comercio” pueden escoger sus fábricas de producción allí donde la mano de obra sea más barata, independientemente de donde se encuentre. Así mismo, el crecimiento de las nuevas tecnologías también está dando como resultado una carencia de trabajadores con habilidades específicas que se están perdiendo (en la confección, la agricultura, etc.)

Además, en el mercado laboral, las experiencias que las mujeres tienen no están sólo marcadas por el género, sino también por la raza, la cultura, la etnicidad y clase social.

### **3. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS INTEGRADORAS DE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO.**

Parece que todo lo relacionado con la vida familiar -que muchas veces desafortunadamente se refiere como “cargas familiares”-, atañe al ámbito de lo privado, incluso todavía se constriñe más para vincular dicha parcela de la vida a las mujeres.

La llamada “vida familiar” hace referencia fundamentalmente al cuidado de los hijos, de nuestros mayores, y de las tareas domésticas de la casa. Estas parcelas son a menudo menospreciadas, y en consecuencia se infravalora a quien tradicionalmente las ha acaparado, las mujeres. Sin entrar sobre el porqué de la atribución negativa respecto a las labores familiares, recordaré lo que decía el poeta Antonio Machado, a saber: *todo necio confunde valor y precio*. Y asimismo me viene a la memoria las palabras del añorado humanista José Luis SAMPEDRO en una conferencia. Sampedro explicaba que la sociedad era claramente machista, y de ahí que cuando se realizaba una actividad tradicionalmente masculina, como trabajar fuera de casa, fumar, llevar pantalones, etc., se subía un peldaño en la escala social, y por el contrario, cuando se trataba de un

actividad tradicionalmente femenina, trabajar en la casa, llevar falda, etc., se bajaba un escalón...

Las cosas van cambiando, aunque de forma muy lenta, por ejemplo, “la vida familiar” es objeto de una ley, la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Esta norma es relevante, de entrada, porque ese ámbito deja de tener vinculaciones estrictamente privadas. Sin embargo, a pesar de que las leyes pueden cambiar mucho las cosas todavía no consiguen cambiar las mentalidades, o al menos de una manera ágil y generalizada. Cuando se habla de conciliar la vida laboral con la familiar, se puede generalizar que en la práctica sólo afecta a la vida (familiar) de las mujeres.

Aquí cabe realizar unas reflexiones. Desgraciadamente para la sociedad, el mundo no se integra de *personas* (honestas, trabajadoras, generosas, o por defecto, en sus contrarios), sino de *hombres y mujeres* con independencia de sus valores. Esta circunstancia pesa como una losa, y provoca que a pesar de que la mujer se haya incorporado al mercado laboral, el ámbito familiar, por lo general, no está todavía repartido entre los diversos miembros que lo conforman. A este respecto hay que remarcar que lo negativo no es que la mujer siga vinculada a lo familiar, sino que lo sea en exclusividad, que no sea compartido con los hombres que también tienen hijos, mayores, y “ropa qué lavar”... El ámbito familiar es muy digno, lo que no es, son las interminables jornadas de trabajo que se originan, esto es, la jornada realizada fuera de casa y la que se realiza dentro<sup>1</sup>.

Asimismo cabe señalar que las tareas domésticas (las que se hacen dentro de los hogares) tienen obviamente una directa repercusión en el ámbito privado, pero también en el ámbito social. Los hombres han podido tradicionalmente dedicar mucho más tiempo a su proyecto laboral que las mujeres, precisamente en base a que los hombres se benefician del trabajo de sus parejas en la casa, lo cual les descarga de responsabilidades y les ofrece más tiempo para luchar por sus ambiciones. Es decir, los hombres se benefician de la situación de desigualdad y falta de oportunidades de sus parejas. Respecto a la crianza de los niños, no sólo se trata de una labor enriquecedora y privada, sino también una labor social para formar adultos sanos.

De acuerdo con las anteriores reflexiones queremos realizar varias conclusiones. En primer lugar, que la conciliación de la vida laboral debe ser con la vida misma, sin calificativos, pues la vida familiar es germen y motor de la vida. Tampoco es bueno, ni

siquiera para los hombres, jornadas que no permitan disfrutar de tiempo para uno mismo, porque la vida familiar empieza por ahí: con uno mismo.

Y en segundo lugar, es muy oportuno que desde el ámbito público se deje de distinguir entre hombre y mujeres, para regular una sociedad de personas con muchas riquezas y ámbitos de ocupación. Por eso reivindicamos que a la vida familiar se le dé el gran valor que tiene, es decir, se le considere un valor de interés general, que se debe interiorizar en todos los ámbitos, a saber, leyes, políticas, instituciones, libros, televisión, charlas, etc.

En este sentido, la Administración tiene una gran responsabilidad, pues vela por el interés general, y debe empezar dando ejemplo, elaborando políticas públicas para apoyar la economía del cuidado, como sucedió con la ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, más conocida como «ley de dependencia». Que desgraciadamente y no es casualidad, apenas ha sido aplicada, lo que manifiesta la falta de sensibilidad y de voluntad política hacia la economía del cuidado.

En cualquier caso, es patente el peso específico del *Derecho Administrativo*, como rama jurídica que remueve los obstáculos que impiden que la sociedad sea justa; y desde las aulas, desde la Universidad se deben impartir estas enseñanzas como una materia sectorial pero también transversal, es decir, interiorizadas en todas las materias.

La economía es la gestión de los bienes de la casa, de la ciudad, de acuerdo con su etimología. Es decir, la economía sirve al interés general, como recogen la mayoría de Constituciones de nuestro entorno (vid. art. 128 CE). El objetivo de la economía es procurar el bienestar, el bien común. El afán de lucro no es el objetivo de la economía. De esta manera la economía del cuidado que tantísimo bienestar proporciona tiene que ser considerada una parte muy importante de la economía. Y desde las aulas, desde la Universidad se debe impartir esta especialidad con el interés que, además, merece.

Sin embargo, la realidad es muy distinta, pues todavía es menospreciada, “invisibilizada”, y, en el mejor de los casos, relegada a la economía sumergida. La actual economía se caracteriza por no respetar la vida, como lo prueba la atribución de precio 0 tanto a la economía del cuidado como a la naturaleza. Pero, como decía el poeta “todo necio confunde valor y precio”. Precisamente la *necedad* del actual sistema económico es el origen de la crisis.

Es imprescindible que las políticas públicas respalden esos verdaderos y muy relevantes ámbitos de la economía para poder afrontar la presente crisis, que incluso

amenaza la supervivencia de la especie humana. Se reivindica pues la gestión pública para el bien común y no desde la escasez, al poner el acento en la visibilidad tanto legal, social como económica de la economía del cuidado, en el reparto y buen aprovechamiento de los recursos, en la interiorización de las externalidades sociales y ambientales, y en la oportuna gestión de bienes comunes como bienes básicos de todos y para todos. Asimismo debe establecerse previamente un proyecto económico y social que guie a las anteriores estrategias, y que interiorice la “vida familiar” o la “economía del cuidado” como un bien común o de interés general.

## **5. CONCLUSIONES**

Un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad requiere la eliminación de tratos discriminatorios hacia cualquier colectivo. En el caso de las mujeres, que representan la mitad de la población, esta necesidad se ha vuelto insoslayable por los gobiernos a todos los niveles. Es necesario el diseño de políticas que tomen en cuenta las condiciones culturales, sociales, económicas y políticas que favorecen la discriminación de la mujer. El trato igualitario en la constitución dado a personas socialmente desiguales no genera de por sí igualdad, puesto que no existe la igualdad de oportunidades y la acción gubernamental ha formulado e implementado unas políticas públicas que no siempre han resultado exitosas. Así que es necesario desarrollar políticas que fomenten la igualdad de oportunidades primordialmente, y sobre todo, impulsar la educación igualitaria. Las Administraciones Públicas deben participar de una manera más intensa y activa en aportar soluciones en este sentido. Bien es cierto que en el 2007, el gobierno de Rodríguez Zapatero propuso por primera vez un Ministerio de Igualdad para que gestionara estas deficiencias del sistema, pero debido a los recortes y la crisis económica estas cuestiones fueron las primeras iniciativas en suprimir.

Ahora bien, cualquier propuesta antidiscriminatoria debe empezar por entender el origen de la reproducción de la relación de desigualdad entre hombres y mujeres. El “sexismo” viene normalmente acompañado de una especie de “ceguera”, cosa que no ocurre con otros rangos de discriminación, por ejemplo, cuando se trata de la raza o la discapacidad. Esto se debe a que hay presunciones culturales erróneas que tenemos tan profundamente arraigadas o estamos tan acostumbrados a ellas, que no somos siquiera conscientes de que las compartimos y asumimos como algo natural.



Desde la Red de Políticas Inteligentes y Economía del Bien Común, nos esforzamos en identificar temas claves que impactan profundamente nuestras vidas pero de los cuales una mayoría de las personas permanece ignorante. La Red se compromete a hacer un estudio previo interdisciplinar desde el derecho, la economía y la sociología del tema en cuestión para después “visibilizarlo” transversalmente en un conjunto heterogéneo de materias. La discriminación que sufre la mujer, la cual se arraiga en las costumbres y tradiciones de nuestra cultura, tiene como punto de referencia la anatomía hombres y mujeres, con sus funciones reproductivas netamente diferentes, cada cultura crea un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales simbólicas de lo que es “ser hombre” o “mujer” en dicha cultura. Por ello, la desigualdad sólo se puede combatir conociendo cuáles son esos supuestos sociales que han impedido la igualdad en primer término. La prolongada situación de marginación de la mujer, la valoración inferior de los trabajos femeninos, su responsabilidad del trabajo doméstico y los cuidados de dependientes, su constante abandono del mercado de trabajo durante años esenciales del ciclo vital, su insuficiente formación profesional, la introyección de un modelo particular de mujer, y el hecho de que en muchas ocasiones las mismas mujeres sean ignorantes de su propia situación de discriminación, nos dice que es necesario un análisis exhaustivo que explique porque persiste esta situación tanto en el tiempo, e incluso a veces, con la complicidad de las mismas víctimas.

No se puede impulsar una buena administración pública sólo respondiendo con una normatividad jurídica que consagre la igualdad de hombres y mujeres cuando lo que existe básicamente es una gran falta de igualdad de oportunidades entre ambos.

Desde la Red, pretendemos, además, dar visibilidad a esta problemática en nuestros cursos. La cultura no sólo es definida por aquel conocimiento intelectual, que podemos aprender, conocer o memorizar, sino que son también los valores y comportamientos asimilados e interiorizados a través de la repetición y mimética de nuestro entorno y personas cercanas. Por este motivo, la universidad como agente de socialización debe colaborar para minimizar los efectos de la discriminación por género. Consideramos que un método híbrido que conjugue el método clásico junto con la clase invertida, la indagación, el cuestionamiento y el estudio de casos, es más efectivo para desarrollar el espíritu crítico e inquisitivo de los alumnos sobre la materia, y la mejor manera de educar a los alumnos en temas clave, que de otra manera, podrían pasar desapercibidos a pesar de su especial relevancia. los alumnos deben aprender a razonar de forma crítica y formar sus propias opiniones. Esto se logra por medio del

cuestionamiento, y el ejercicio del análisis y la evaluación crítica de ideas e información, poniendo así a los alumnos en posición de plantearse cuestiones y responder a preguntas formuladas en la clase. Este tipo de enseñanza fomenta la actitud crítica de los alumnos, ya que deben analizar y valorar la evidencia a favor o en contra de cada proposición aprendiendo a argumentar. Además, con este método, lo aprendido no se olvida tan fácilmente como en el método deductivo, pues el estudiante pasa de ser un mero receptor de información a tener un papel más activo en su propio aprendizaje. Eleva además la motivación, es más entretenido y plantea un desafío a los estudiantes que deben hallar las respuestas a preguntas o problemas sin un conocimiento previo (aprender por indagación), o no total. Desde nuestra Red, creemos que haciendo al alumnado más consciente y sensible en ciertos temas formamos individuos que podrán contribuir a un mundo más justo y equitativo, y por lo tanto, más prometedor para todos.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AMADOR CARRETERO, P. y MORENO SECO, M. (2003) *Imaginando a la mujer*, Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante, Número 2.
- BERGMAN, J. y SAMS, A. (2012) *Flip your classroom: reach every student in every class every day*, ISTE ASCD, N.Y.
- COMAS D'ARGEMIR, D. (1995) *Trabajo, Género y Cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Barcelona, Icaria.
- FELBER, C (2012): *La Economía del Bien Común*, Grupo Planeta, Barcelona, Ediciones Deusto.
- FRAU, M.J. (1998) *El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción*, Alicante, Universidad de Alicante.
- COSSLETT, T., TRUMAN, C. y otros (1995) *Women, Power and Resistance: an introduction to women's studies*, Colección de artículos de diversos autores, Open University, London.
- DE SOTELO, E. (Editor) (2005) *New Women of Spain: Social-Political and Philosophical Studies of Feminist Thought*, Editorial LIT Verlag, Münster.
- EVETTS, I. (1994) *Women and career: Themes and issues in Advanced Industrial Societies*, Harlow: Longman.

- FONTECHA, A. (2015) "Trabajar Igual, Cobrar Igual", Informe de UGT, febrero 2014, disponible en <http://www.ugt.es/Publicaciones>
- MARUANI, M., CHANTAL, R. y TORNOS, T (2009) *Las Nuevas Fronteras de la Desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*, Editorial Icaria, Barcelona.
- MORENO SECO, M. y RAMOS FEIJÓ, C. (2004) *Mujer y Participación Política*, Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante, número 3.
- SARDA, J. (2014) "La economía sumergida pasa factura. El avance del fraude en España durante la crisis", Informe del Ministerio de Hacienda de España, febrero 2014, Madrid, disponible en [http://www.gestha.es/archivos/actualidad/2014/2014-01-29\\_INFORME\\_LaEconomiaSumergidaPasaFactura.pdf](http://www.gestha.es/archivos/actualidad/2014/2014-01-29_INFORME_LaEconomiaSumergidaPasaFactura.pdf)
- TOURON, J., SANTIAGO, R. DÍEZ, A. (2014) *The flipped classroom, Cómo convertir el aula en un espacio de aprendizaje*, Grupo Océano, disponible en versión Kindle.

---

<sup>i</sup> Como me decía una amiga, refiriéndose a la festividad del 8 de marzo, "día de la mujer trabajadora": "esta fiesta atañe a todas las mujeres, pues *todas* trabajan (ya sea dentro y/o fuera)".