

**FORMACIÓN EN IGUALDAD.**

**PARTICIPACIÓN POLÍTICA**

**EN IGUALDAD**

**EN CHUNTA ARAGONESISTA**

JUNIO DE 2010

## **ÍNDICE**

### **0. INTRODUCCIÓN**

### **1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

### **2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN. BARRERAS DE TIPO MICROSOCIAL Y MACROSOCIAL**

2.1. Lenguaje. La Invisibilidad de las mujeres en el lenguaje. El uso sexista del lenguaje.

2.2. Imagen de las Mujeres en los Medios de Comunicación y en la Publicidad.

2.3. Educación en valores.

2.4. Ámbito laboral.

### **3. MUJERES Y PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA**

3.1. Participación social de las mujeres.

3.2. Mujeres y participación política.

3.2.1. Mujeres y partidos políticos.

3.2.2. Mujeres y política hoy. Cómo están las cosas.

### **4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN CHUNTA ARAGONESISTA**

4.1. Políticas de igualdad de CHA.

4.1.1. Programas electorales.

4.1.2. Las resoluciones congresuales.

4.1.2.1. VIII Asamblea Nacional.

4.1.2.2. Conferencia Nacional.

4.2. Análisis cuantitativo de la participación de las mujeres en Chunta Aragonesista.

4.2.1. Porcentaje de afiliación.

4.2.2. Porcentaje de cargos orgánicos.

4.2.3. Porcentaje de cargos institucionales.

### **5. BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD**

### **6. CONCLUSIONES**

**ANEXO I:** TERMINOLOGÍA BÁSICA.

**ANEXO II:** RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE.

**ANEXO III:** ESTADÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES.

## **0. INTRODUCCIÓN**

Entre las acciones enumeradas en el Plan de Acción Política, Objetivo IX, aparece el desarrollo de un plan de formación para toda la militancia en cuestiones de igualdad de género. Esta tarea es encomendada al Rolde de Igualdad.

En el Rolde de Igualdad pensamos que sería conveniente la elaboración de un documento que analizara las situaciones de igualdad y desigualdad de género, y planteara las medidas que faciliten una mayor participación de las mujeres en política en Chunta Aragonesista, eliminando estereotipos sexistas.

Para ello vamos a analizar, en primer lugar, algunos conceptos relacionados con la igualdad, sexo y género. Posteriormente analizaremos como está la situación en nuestro partido, Chunta Aragonesista, y para finalizar propondremos algunas recomendaciones y buenas prácticas que nos llevarán a conseguir una mejor acción política en igualdad. Hemos incluido tres anexos que complementan la información del texto.

No creemos ni queremos que el contenido de este documento pueda ofender a nadie, simplemente es una reflexión en común de las mujeres que participamos activamente en Chunta Aragonesista.

## **1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

En todas las sociedades se han desarrollado un conjunto de prácticas materiales y culturales que favorecen el acceso a los órganos de toma de decisión de una parte de la población, los hombres, y éstos, a su vez, para mantenerse en el poder y tener una posición privilegiada respecto al acceso a los recursos, mantienen y desarrollan dichas prácticas. Prácticas que van cambiando en función del grado de desarrollo de los países y del establecimiento de regímenes democráticos.

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

En los países llamados del primer mundo, entre los que se encuentra Aragón, el patriarcado se mantiene a través de formas más sutiles, la coerción es sustituida por la incitación. Por ejemplo a través de los medios de comunicación creando estereotipos de imágenes de

feminidad o a través del lenguaje: *Mujer pública=prostituta, hombre público=el que tiene presencia e influjo en la vida social.*

Hay dos términos que se confunden con frecuencia: sexo y género.

El **sexo** se basa en el aspecto externo, fisiológico de la persona, y el **género** en los comportamientos, actitudes, pensamientos de hombres y mujeres de acuerdo a un «orden preestablecido».

De ahí que lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. Hablamos de funciones, de tareas a realizar, de responsabilidades que asumir y, todo ello, llega incluso a determinar que mujeres y hombres no tengan las mismas oportunidades de ejercer los derechos que les corresponden por el mero hecho de ser ciudadanas y ciudadanos.

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

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

Estos estereotipos y roles de género hacen que las **expectativas de futuro** de las personas -es decir los planes de vida a nivel profesional, sentimental, económico, etc.-, que cada cual va construyendo, se vean determinadas por los modelos asumidos, que a veces no coinciden con lo que seríamos capaces de conseguir o con lo que muchas veces desearíamos.

Todavía hoy las mujeres no participan de igual manera que los hombres en la **vida social y política**, que es donde se toman las decisiones sobre el futuro y la evolución de nuestra sociedad. Si observamos a nuestro alrededor podemos ver que, en general, las mujeres participan menos en todas aquellas actividades relacionadas con la esfera pública, pero llevan la mayor parte del peso del trabajo doméstico y del cuidado familiar.

Por otra parte, dentro de las distintas actuaciones que pueden llevar a cabo los diferentes poderes públicos para la eliminación de las situaciones de discriminación de género, nos encontramos con las **acciones positivas**.

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

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

Las acciones positivas pueden ser efectivas, pero, por sí solas, carecen de sentido. Los poderes públicos, a la hora de intervenir para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, han de tener en cuenta sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas y proyectos de desarrollo. En definitiva, hablamos de la **incorporación transversal de la perspectiva de género** en todas las políticas públicas.

Para que mujeres y hombres podamos desarrollarnos como personas libres e independientes, debemos compartir obligaciones y derechos. Las desigualdades entre mujeres y hombres no resultan beneficiosas para nadie porque **dificultan el desarrollo de las cualidades de las personas** y, por lo tanto, mantienen una situación injusta y frenan el desarrollo de nuestra sociedad.

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la **transversalidad de la perspectiva de género ó mainstreaming** en los siguientes términos:

**"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique,** ya se trate de legislación, políticas o programas, **en todas la áreas y en todos los niveles.** Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y

evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, **de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad**".

## **2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN. BARRERAS DE TIPO MICROSOCIAL Y MACROSOCIAL**

### 2.1. Lenguaje. La invisibilidad de las mujeres en el lenguaje. El uso sexista del lenguaje.

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

A través del lenguaje se mantiene el androcentrismo, es decir, considerar a los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos.

A través del lenguaje se puede transmitir el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino, presente en todas y cada una de las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

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

- a) En lo que respecta al empleo de la lengua, condicionado según sea mujer u hombre quien habla.
- b) En lo que se refiere al tratamiento discriminatorio de las mujeres en el discurso o, lo que es lo mismo, en determinadas construcciones o mensajes, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase.

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

A través del lenguaje se refleja esta realidad desigual, pero también se refuerza, ya que, a pesar de la profunda transformación que ha experimentado el papel social de las mujeres, los mensajes

transmitidos siguen mostrando una imagen parcial y las sitúan en una posición subordinada respecto a los hombres. El sexismo no está en la lengua, sino en la mente de las personas. De hecho, **no se puede hablar de "lenguaje sexista" sino de "uso sexista" del lenguaje**, ya que la lengua, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para describir la realidad y para expresar todo lo que nuestra mente es capaz de imaginar.

Lo que no se nombra no existe. Denominar en masculino a una mujer que transgrede la norma tiende hacia cuatro objetivos:

- Invisibilizar a las mujeres.
- Presentar su caso como una excepción que demuestra no que las mujeres podrían, sino que ni podrían ni deberían.
- Crear una dificultad más para el acceso a algunos cargos u oficios (alegando una pretendida resistencia de la lengua a crear el femenino o postulando que es una incorrección lingüística).
- Reservar el masculino para actividades con prestigio.

En el anexo II proponemos algunas recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.

## 2.2. Imagen de las Mujeres en los Medios de Comunicación y en la Publicidad.

Durante la **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres** (1995, Beijing) se introdujo, por primera vez, un pronunciamiento sobre los estereotipos sexistas en los medios de comunicación. Entre los objetivos estratégicos de la Declaración de Beijing se recoge la necesidad de *alentar a los medios de comunicación a que examinen las consecuencias de los estereotipos sexistas, incluidos aquellos que se perpetúan en los anuncios publicitarios que promueven la violencia y las desigualdades de género, así también la manera en que se transmiten durante el ciclo vital, y a que adopten medidas para eliminar esas imágenes negativas con miras a promover una sociedad no violenta.*

Recientemente, el Consejo de Europa, a través de la **Resolución del Parlamento del Consejo de Europa de 26 de junio 2007**, propone que los Estados miembros implementen sus legislaciones nacionales con el fin de erradicar el sexismo de la publicidad.

Con respecto a la publicidad dirigida a niñas y niños y a adolescentes la legislación estatal exige un compromiso positivo con la Igualdad. Es decir, no basta sólo con no discriminar. En concreto, se reforma la conocida como **Ley 25/1994, de 12 de julio de Televisión sin**

**Fronteras** añadiendo una nueva letra e) a su artículo 16.1 del siguiente tenor: *la publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.* La obligación concierne a los medios de comunicación de titularidad pública y de titularidad privada, acorde con la poderosa influencia que la actividad publicitaria ejerce sobre los menores de edad y con la mayor protección que merecen.

Respecto a la publicidad institucional, que tiene una finalidad ligada al interés general o social, debe contribuir *a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y respetará la diversidad social y cultural presente en la sociedad.* Entre sus prohibiciones recoge la de incluir *mensajes discriminatorios, sexistas o contrarios a los principios, valores y derechos constitucionales.*

Los deberes de los medios de comunicación serán: uno, velar por la imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres, y el otro difundir el principio de igualdad, que afecta a todos los medios de comunicación de titularidad pública, añadiendo que promoverán la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Los medios nos brindan tanto "conocimiento" y tienen tanta importancia que **la Constitución reconoce como derecho fundamental (art. 20.1 d) el derecho a comunicar y recibir libremente información veraz.** La información no se transmite únicamente a través de lo que llamamos "*programas informativos*", sino que toda comunicación transmite conocimiento de forma explícita o implícita (quién interviene, quién dirige la intervención, quién aparece con un papel secundario, cómo es la indumentaria de quienes aparecen, con qué reconocimiento de autoridad se escuchan unas opiniones u otras, sobre qué se le interroga a la persona entrevistada, si se le presupone o no una responsabilidad familiar, y un sinfín de datos más). De ahí, la suma importancia que reviste el *qué y cómo se comunica.*

En este sentido, la diferente presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres, junto a una reproducción consciente o inconsciente de estereotipos y roles, hace que los medios de comunicación contribuyan a consolidar y fomentar estos estereotipos y roles de género. En este sentido, no podemos perder de vista que, en muchos casos, se transmiten de forma tan "normalizada" que para un gran número de personas resulta difícil percibirlo. Recibimos una imagen estereotipada como si fuera lo "natural", lo cual dificulta la percepción crítica.

### 2.3. Educación en valores.

Para alcanzar la **igualdad entre los sexos** en el **ámbito educativo** no basta con lograr una proporción igual de niños y niñas en las



aulas. Una plena igualdad implica además que su educación se lleve a cabo con métodos pedagógicos exentos de estereotipos y permita el desarrollo de niñas y niños como personas libres.

Esta educación supone recibir una orientación escolar sin cargas sexistas y debe asegurar una duración idéntica para niños y niñas así como la adquisición de los mismos conocimientos y títulos académicos que, en un futuro, les permitan las mismas oportunidades de empleo e ingresos a igual titulación y experiencia.

En la actualidad, las mujeres se han incorporado a los distintos niveles educativos, llegando a alcanzarse niveles muy similares desde la educación primaria hasta los niveles superiores, pero todavía hay diferencias importantes entre mujeres y hombres en su forma de participar en la educación y la formación, como por ejemplo a la hora de elegir las opciones formativas y las especialidades que, posteriormente, influirán en el desarrollo de la carrera profesional. De esta forma, las mujeres se inclinan más por opciones de Humanidades y Ciencias Sociales frente a los hombres que suelen elegir estudios científico-técnicos.

Una formación en igualdad abrirá el camino para el acceso igualitario al mercado de trabajo de mujeres y hombres pero, sobre todo, para el cambio cultural tan necesario en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

#### 2.4. Ámbito laboral.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido progresiva constituyendo uno de los cambios más importantes en la estructura de nuestra sociedad. La **tasa de actividad** femenina ha pasado del 27,7% en el año 1980 al 49,73% en el primer trimestre del 2008. Pero, a pesar de esta evolución positiva, todavía esta tasa es inferior a la de los hombres en 20 puntos porcentuales y **la tasa de paro** es casi el doble para las mujeres que para los hombres en todos los niveles formativos.

Las mujeres tienen más dificultades, no sólo en la incorporación al ámbito laboral, sino en los procesos de promoción dentro de las empresas: sólo el 31,80% de los puestos de dirección, tanto en el ámbito empresarial como en la Administración Pública, están ocupados por mujeres. Entre éstas, el 30,99% de las mujeres ocupan puestos de dirección al frente de una empresa con 10 o más trabajadoras y/o trabajadores, aunque aumenta el porcentaje en la gerencia de empresas con menos de 10 personas asalariadas, alcanzando el 45,26%.

Sí que se ha producido un fuerte incremento de la presencia de mujeres en altos cargos en la Administración pública, donde las pruebas de acceso son imparciales.

En cuanto a la precariedad laboral, los datos sobre **contratación temporal y a tiempo parcial** revelan que el 31,99% de las mujeres ocupadas tienen un **contrato laboral temporal**, frente al 28,72% de los hombres. Asimismo, de este 31,99%, el 12,75% son mujeres jóvenes menores de 30 años las contratadas temporalmente.

El 80,45% de los **contratos a tiempo parcial** son realizados a mujeres. Esto supone que casi un cuarto de la población femenina ocupada tiene un trabajo remunerado a tiempo parcial. Es una estrategia necesaria para compatibilizar la jornada laboral con las responsabilidades familiares. Ésta es una necesidad que tiene su origen en la ausencia de corresponsabilidad y en la asignación social de roles de género que atribuyen a las mujeres las responsabilidades en el ámbito familiar respecto al cuidado de familiares dependientes.

En las mujeres esa contratación a tiempo parcial supone en el presente un menor poder adquisitivo y una mayor dependencia económica de sus parejas y de cara al futuro se verán afectadas sus pensiones. Además la contratación a tiempo parcial afecta significativamente a su crecimiento profesional y a las posibilidades de promoción.

Esta precariedad laboral determina el nivel de independencia económica de la persona, limitando en el presente y en el futuro las decisiones que afectan a todos los ámbitos de su vida.

En relación a la independencia económica, hay que indicar además que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son evidentes, ya que, independientemente de la actividad económica, las mujeres tienen un salario inferior que, en términos globales, se sitúa cerca del 30% de media.

### **3. MUJERES Y PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA**

#### **3.1. Participación social de las mujeres.**

Al analizar la posición de mujeres y hombres en el mercado laboral, podemos hacernos una idea acerca de cómo influye el desigual reparto del trabajo doméstico y las responsabilidades familiares en la participación social y laboral de las mujeres y la importancia, por ello, de la elaboración de medidas que faciliten la conciliación de la vida

personal, familiar y laboral, comenzando con el reparto de responsabilidades dentro del hogar.

Hasta el momento, el trabajo a tiempo parcial, la ayuda de la red familiar, la ayuda doméstica remunerada, el reparto de responsabilidades entre los miembros de la pareja, vivir cerca del trabajo o del colegio de las hijas e hijos, el horario de trabajo y los servicios que ofrecen los centros escolares son las estrategias que se señalan como las que más ayudan a hacer compatible el trabajo y la familia.

Resulta significativa la elevada participación de las mujeres en el ámbito **asociativo**. Sin embargo, los únicos datos referidos a dicho movimiento son recogidos por el Instituto de la Mujer en "Mujeres en Cifras" y hacen referencia a las asociaciones de mujeres, no recogándose el movimiento asociativo mixto. De acuerdo con estos datos, hay 2.722 asociaciones de mujeres, de las cuales 186 son de ámbito estatal y 2.536 son de ámbito territorial.

### 3.2. Mujer y participación política.

Como hemos visto en los apartados anteriores, las mujeres hemos accedido al espacio público sin por ello abandonar el privado. Ello ha supuesto una evolución de las relaciones sociales, familiares, un cambio de valores y prioridades, modificando un modelo de estructura social que sigue evolucionando.

Al igual que en los demás ámbitos, también ha ido aumentando progresivamente la participación de las mujeres en política en España desde el comienzo de la democracia. Enseguida se consideró que, constituyendo las mujeres la mitad de la población, les correspondía de forma legítima una participación mayor en los puestos de responsabilidad.

Es a partir de los años 90 cuando se empieza a considerar en los partidos de izquierda que las mujeres mejoran la cultura y vida política, hasta el punto de creer que su aportación es esencial para hacer frente a los retos del mundo actual.

La Plataforma de Acción de Beijing recogía el concepto de igualdad en la toma de decisiones relacionándolo con la representación equilibrada de las mujeres en el poder legislativo, ejecutivo y judicial.

En la última década ha surgido el término "**Democracia paritaria**", llamada así porque en ella hay una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de representación política, de manera que ninguno tenga una representación inferior al 40% ni

superior al 60%. Eso no es lo mismo que un establecimiento de cuotas fijas (40% para las mujeres).

En el Anexo III recogemos unos gráficos en los que podemos ver estadísticamente cómo la participación política de las mujeres ha aumentado en las últimas décadas, pero todavía dista mucho de llegar a una representación paritaria.

Todavía **las mujeres no participan por igual en los órganos de poder y decisión** de las diferentes instituciones y entidades, por lo que la mayoría de las democracias actuales carecen de una representación equilibrada entre mujeres y hombres. A pesar del número elevado de mujeres que ocupan puestos intermedios de responsabilidad, son pocas las que alcanzan puestos directivos.

Podemos apreciar que, aunque numéricamente ya no tanto, estructuralmente la organización política aún es esencialmente masculina. Tanto en los regímenes totalitarios como en los democráticos. Por ello, para que haya una mayor representación femenina, es preciso un cambio en las bases mismas de la cultura política y social de nuestro entorno.

Es precisa una reflexión sobre las reglas de la acción política, los procedimientos de reclutamiento de candidatos, de selección, los criterios utilizados para uno y otro sexo, pues de esta selección inicial surgirán las futuras representaciones políticas. Es preciso que las mujeres entren en el tablero de juego con las mismas reglas, o, más bien, pactando nuevas reglas que se adapten a la nueva conformación del tablero político.

Todavía las estadísticas lo demuestran, en las esferas políticas se reflejan los estereotipos sociales, la distribución de funciones siguiendo los patrones de paternidad política: los hombres dirigen, organizan, ocupan cargos de mayor poder y proyección social, mientras que las mujeres se ocupan de parcelas consideradas de menos interés, más "femeninas": cultura, educación, etc.

### 3.2.1. Mujeres y partidos políticos.

La afiliación femenina es menor que la masculina en los partidos políticos, y aún menor en los de izquierdas, en todos los países europeos.

Pero en la actualidad, y más desde la aprobación de la Ley estatal de Igualdad de 2007, todos los partidos realizan medidas correctoras internas porque saben que necesitan a las mujeres. No es que quieran colocar mujeres en los puestos de dirección y candidaturas, sino que se empiezan a dar cuenta de que la sociedad no comprende

ni aceptaría ya unas instituciones políticas en las que todas las cabezas sean masculinas. Las mujeres son el 52 % de la sociedad y ningún partido puede considerarse representativo de la sociedad que lo elige si no incluye en sus candidaturas un porcentaje suficiente de mujeres. Independientemente de los porcentajes de afiliación.

Los partidos políticos reconocen la nueva realidad y deben adoptar las medidas necesarias para que en las cabezas visibles de su proyecto político haya una suficiente representación de mujeres que no los sitúe por detrás de la empresa privada y la administración. Es preciso crear nuevas estrategias para atraer y mantener a una militancia femenina que, en principio, a juzgar por su porcentaje, parece que se siente menos atraída por la actividad política.

Pero ¿por qué las mujeres sienten menos interés por la participación política? Quizás por la percepción subjetiva de que la política es cosa de hombres (masculinización de la política), por falta de interés y de confianza en la política, pues no le encuentran mucha relación con su vida diaria y la mujer es eminentemente práctica, por la propia organización de la actividad política (horarios, reuniones...), o por problemas para conciliar la vida familiar, política y laboral. O por cualquier otra causa.

### 3.2.2. Mujeres y política hoy. Cómo están las cosas.

Desde antes de su incorporación a la actividad política, ya hay tópicos de participación, utilizados en el momento de preparar las listas de candidaturas o cuando es preciso seleccionar personas para determinados puestos orgánicos. Desde el "es que no hay mujeres" (haberlas haylas, sólo hay que verlas) al "es que no quieren" (si una mujer milita en un partido político, no sólo está sino que hay que dar por supuesto que quiere, si no, no estaría allí). Hay un tercer tópico "es que no hay mujeres preparadas", que nunca sería empleado para un hombre, los raseros de medida son diferentes para unos y otras. Los baremos de evaluación son diferentes para hombres y mujeres. Tópico destruido por estudios recientes, que demuestran que las mujeres que participan en política, para cumplir responsabilidades parecidas tienen una capacitación profesional y nivel cultural superior al de sus compañeros varones.

Una vez en el ámbito político, las mujeres son más proclives a las descalificaciones de cualquier tipo: desde el aspecto físico, a la vida privada o cualquier otro tema.

Y, en general, es más difícil para las mujeres acceder a las cúpulas del poder. Porque, además, cuando una mujer se dedica a la política y llega a un puesto de poder, se dice peyorativamente "es

ambiciosa". En el hombre la ambición política no se ve como algo negativo.

Casi todo es discutible en esta vida, pero lo que sí es indiscutible es que el hombre tiene que aceptar la participación de las mujeres en política como algo que enriquece un proyecto político, indispensable para poder mirar la sociedad con una visión más rica. Se trata de mirar al horizonte con la voluntad de compartir el espacio con equidad.

Hombres y mujeres, mujeres y hombres, trabajan por un proyecto político. Es importante ser conscientes y evitar los pequeños restos subconscientes de machismo que asoman cíclica e inadvertidamente para tod@s.

Hay un debate abierto sobre como es la política de las mujeres, sobre si las mujeres hacen una política diferente. Diferente o no, complementaria o no, lo que sí es cierto es que la visión de las mujeres enriquece un proyecto político y lo hace más cercano y creíble para la sociedad a la que se debe.

#### **4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN CHUNTA ARAGONESISTA**

En primer lugar vamos a analizar las políticas de igualdad de Chunta Aragonesista. Después haremos un somero análisis numérico de la participación de la mujer en CHA.

##### **4.1. Políticas de igualdad de CHA.**

Para analizar las políticas de igualdad de CHA vamos a analizar los programas electorales, las resoluciones congresuales y las líneas prioritarias de acción y organización.

##### **4.1.1. Programas electorales.**

Como declaración pública y autorizada de las políticas que el partido quiere implementar, se suponen el mínimo ideológico de su posición.

En todas las convocatorias electorales, Chunta Aragonesista aboga por la eliminación de la situación de desigualdad en que viven las mujeres, y el desarrollo de acciones que les permitan mejorar su situación en el seno de la familia, mediante un mejor reparto de responsabilidades, en el mercado de trabajo y en la vida social, política y cultural.

En las Elecciones Autonómicas se propone el desarrollo de campañas de sensibilización sobre la necesaria **corresponsabilidad** de mujeres y hombres en las tareas y responsabilidades familiares

En las Elecciones Europeas 2009 incluye en el programa medidas destinadas a aumentar la participación de las mujeres, como el impulso de programas dirigidos a conseguir que las mujeres desempeñen un **papel más activo** en la vida política, económica, social y cultural, la realización de **campañas que promuevan la igualdad** entre géneros, orientadas hacia destinatarios masculinos y femeninos y el impulso del **asociacionismo de mujeres** y organizaciones que fomenten la igualdad.

4.1.2. Las resoluciones congresuales nos marcan las líneas prioritarias de acción y organización.

4.1.2.1. VIII Asamblea Nazional.

En la **Ponencia Política** surgida de la **VIII Asamblea Nazional** en enero de 2008, se fijan algunas premisas importantes respecto a la participación política de las mujeres en CHA.

Se considera el feminismo y la igualdad como valores de izquierda presentes en los discursos y actuaciones de CHA (art. 2.9), y se reconoce la importancia de "trabajar por ser un referente social y en políticas de izquierdas, con una mayor presencia femenina y de jóvenes, que impulse nuevos ejes de trabajo, fomentando la participación de las mujeres en los diferentes niveles de nuestro proyecto – incorporando medidas de conciliación entre la actividad política y la vida familiar de la militancia" (art. 2.3.)

Pero es ya, en el Capítulo 4, **La mirada puesta en el futuro**, donde se marca las líneas que deberán regir la futura participación de la mujer en Chunta Aragonesista. La transcribimos íntegramente:

"La sociedad demanda una mayor presencia de mujeres en todos los ámbitos de la vida, y, en el marco de la actividad política, esa exigencia se extiende al contexto general de la afiliación y en todos los órganos de toma de decisiones en los proyectos políticos. Chunta Aragonesista, que defiende la igualdad de oportunidades de las mujeres respecto de los hombres en nuestros principios programáticos, debe ser ejemplarizante a la hora de llevarlo a la práctica, y debe saber hacerlo también desde una perspectiva simbólica, partiendo de un discurso realista pero audaz. El **feminismo** debe aparecer, además de cómo un discurso sectorial, como uno transversal, para lo cual tiene que comprometerse a la

redefinición de los criterios utilizados en la selección y designación de las personas que integran los diferentes niveles de la organización. Es preciso mostrar a la sociedad que podemos garantizar una presencia significativamente mayor de las mujeres, y ser protagonistas, de este modo, del cambio social, estableciendo en el proceso de actuación el punto mínimo que no debería rebajarse nunca en nuestro proyecto político. Pero esta medida no puede entenderse como la inclusión de mujeres como mera parte de un cupo. Los cargos orgánicos e institucionales de CHA estarán ocupados en reconocimiento de la valía de su trabajo y sus conocimientos, independientemente del sexo. (art. 4.12.a)

Como declaración de principios, no se puede decir más.

Estos principios programáticos se plasman en los **Estatutos** surgidos de la Asamblea como propuestas:

“El desarrollo de políticas destinadas a frenar la discriminación por razones de sexo para lograr, en el menor tiempo posible, la igualdad real entre sexos en todos los aspectos de decisión y participación, públicos y privados, sociales, económicos y políticos; así como aquellas destinadas a erradicar la discriminación por razones de orientación e identidad sexual.” (Tit. 1 art. 7 I)

Y se marca como uno de los principios que regirán los órganos de Chunta Aragonesista “La presencia equilibrada de hombres y mujeres” (Cap.I, Tit IV, art. 18 h.)

#### 4.1.2.2. Conferencia Nacional.

En el **Plan de Acción Política**, aprobado en la Conferencia Nacional, la participación de las mujeres se plasma en el Objetivo IX **“Aumentar la participación política y la representación orgánica de las mujeres militantes en el partido e incrementar la militancia femenina”**. Brevemente explica “El porcentaje de afiliación femenina en CHA es muy inferior al de la afiliación masculina y, salvo alguna rara excepción, la presencia de mujeres en los órganos del partido no llega ni al porcentaje de afiliación. CHA tiene que convertirse en el partido de referencia para las mujeres que quieran hacer política. Para ello la sociedad tiene que visualizar que CHA tiene una política de mujer y que dentro del partido hay una “práctica de igualdad” real.”

Para ello se proponen varias medidas:

- La elaboración de un documento en el que se diseñen y apliquen mecanismos de conciliación que permitan a más mujeres participar en la actividad política de CHA.



- Establecer contactos periódicos con colectivos de mujeres, apostando en todo momento por los colectivos más desfavorecidos o con problemáticas actuales.
- Convocar periódicamente encuentros de todas las militantes de CHA.
- Desarrollar charlas, mesas redondas y coloquios sobre la política de mujer en todos los Ligallos.
- Desarrollar un plan de formación para toda la militancia en cuestiones de igualdad de género.
- Elaborar un libro de estilo para los textos que se redacten en el seno del partido, con especial atención a la perspectiva de género y a la terminología nacionalista.

#### 4.2. Análisis cuantitativo de la participación de las mujeres en Chunta Aragonesista.

Los datos presentados se tomaron el 15 de enero de 2010.

4.2.1. **Porcentaje afiliación** – En este momento el porcentaje de afiliación de las mujeres en CHA es del 25%

**Edad** de las mujeres en CHA:

- Nacidas entre 1934-1950 – 6,2%
- entre 1951-1960 – 19,5%
- entre 1961 – 1970 – 35,8%
- entre 1971 – 1980 – 23,5%
- entre 1981 – 1991 – 10,5%

4.2.2. Porcentaje de cargos orgánicos.

Tenemos una Presidenta, sí, lo que también visualmente es muy importante incluso para atraer a más mujeres que en algún momento pueden sentirse menos identificadas con un partido muy masculinizado, pero los porcentajes de representación en los órganos en ningún caso llegan ni siquiera al porcentaje de afiliación.

<b>ÓRGANO</b>	<b>PORCENTAJE MUJERES</b>
COMITÉ NAZIONAL	24,5 %
CONSELLO NAZIONAL	23,8 %
PRESIDENCIAS LIGALLOS	15 %
COORDINACIONES ROLDE	18 %

4.2.3. Porcentaje de cargos institucionales.

Es muy llamativo que haya 235 concejalías de CHA en Aragón, y que el 24,25% estén ocupadas por mujeres, pero que sólo el 12% del centenar de personas que ejercen la portavocía en esos Ayuntamientos sean mujeres. Estos datos condicionan, en el momento de la elección de las representaciones para las consejerías comarcales, al ser un cargo de elección indirecta entre los concejales y concejalas de cada comarca, a que casi el 84% de los consejeros son hombres.

<b>CARGO</b>	<b>PORCENTAJE MUJERES</b>
CONCEJALES/ AS	24,2 %
ALCALDES/AS	9,09 %
CONSEJEROS/AS	
COMARCALES	16,3 %
DIPUTADOS/AS	
PROVINCIALES	0 %
PORTAVOCES	
MUNICIPALES	12,1 %
DIPUTADOS/AS CORTES	25 %

## **5. BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD**

En el Rolde de Igualdad pensamos que la igualdad no es sólo un convencimiento teórico, que en general tod@s tenemos, sino que además es preciso llevarla a la práctica. Por ello proponemos algunas "prácticas de igualdad" que nos conducirán por el camino de la verdadera igualdad.

La primera práctica de igualdad es el convencimiento de que la participación de las mujeres es fundamental para el correcto desarrollo de un proyecto político.

- En las bases ideológicas:
  - Aplicar la transversalidad del género en los programas sectoriales.
  - Promover la discusión, reflexión y estrategia política sobre temas relacionados con la participación igualitaria en política.
- En la organización de la vida política:
  - Aplicar las medidas de conciliación de la vida personal y política aprobadas por el Comité Nazional el 9 de abril de 2010.
  - Intentar ser consciente de los restos subconscientes de machismo que aún sobreviven en un partido como CHA, de izquierdas y feminista. Por ejemplo: los hombres acuden a la reunión en el ligallo, mientras sus mujeres se quedan en casa

haciendo la cena. ¿Cómo vamos a conseguir así que participen? Replantear que la conciliación no es sólo cosa de una. ¿Seguro que a ellas no les interesaría ir? ¿Se ha insistido suficientemente?

- Incorporar una mentalidad igualitaria ya desde el primer momento y, sobre todo, en el momento de la elaboración de listas electorales e incluso para cargos de representación orgánica. Si no hay mujeres en las listas, nunca llegarán a compartir la representación con sus compañeros hombres.
- En el momento de la elaboración de candidaturas, tanto las personas que diseñan las estrategias electorales, como las que preparan y conforman las listas electorales, deben olvidar los tres tópicos: "es que no hay mujeres", "es que no quieren" y "es que no hay mujeres preparadas":
  - Pensar en las posibles candidatas femeninas. No acudir al sencillo "no hay mujeres" simplemente, porque quizás ellas optimizan mejor su tiempo y se dejan ver menos que los varones.
  - Plantear y aplicar criterios de selección iguales y objetivos para hombres y mujeres. Por ejemplo, en el caso de un hombre, nunca pensaríamos "no querrá porque tiene críos pequeños". Preguntar y ella decidirá si quiere o no.
  - Aplicar los mismos criterios de valoración para mujeres y hombres.
  - Diseño de estrategias diferenciadas, si es preciso, para captar militancias femeninas.
  - Intentar que la composición orgánica se acerque lo más posible a la composición de la sociedad (50% hombres / 50% mujeres).
  - En caso de infrarrepresentación, si queremos llegar a la equidad, en igualdad de condiciones se priorizará las candidatas femeninas.
- En las actuaciones de los cargos públicos, orgánicos e institucionales: No sólo verbalmente, sino en cuanto a actitudes, transmitir que la igualdad de género es algo inherente a la base ideológica de Chunta Aragonesista, como partido nacionalista y de izquierdas.
- Sería conveniente que se realizasen las siguientes actividades para fomentar la formación en igualdad en Chunta Aragonesista:
  - La elaboración de materiales de divulgación que difundan las prácticas de igualdad entre la militancia.
  - La realización de charlas o talleres en los ligallos que lo soliciten, sobre igualdad y participación política, con la finalidad, no sólo de formar a la militancia actual, sino la de atraer más militancia femenina a nuestro proyecto político.

- Realización de acciones formativas encaminadas a la representación política y a la asunción de una autoconfianza en las capacidades de representación.
- Realización de talleres formativos para un uso no sexista del lenguaje.

## **6. CONCLUSIONES**

Es precisa una reflexión sobre las reglas de organización política, sus procedimientos de selección de candidatos tanto para cargos orgánicos como para la conformación de listas electorales. Es preciso hacer el esfuerzo consciente de utilizar los mismos criterios objetivos de selección para un hombre que para una mujer.

Es necesario, aún, para que el partido desarrolle su proyecto político, favorecer un mecanismo de acción positiva para que más mujeres pasen a ocupar cargos de representación en Chunta Aragonesista.

Es precisa una reflexión sobre la organización de la acción política cuando un partido quiere estar compuesto de manera paritaria por mujeres y hombres. Quizás las reglas de funcionamiento elaboradas cuando el partido estaba compuesto y dirigido mayoritariamente por hombres necesitan una revisión.

Es importante no olvidar que la ideología de Chunta Aragonesista es nacionalista y de izquierdas, pero también es feminista, como ha sido desde su comienzo y como refrendó la VIII Asamblea Nacional. Y el feminismo es una ideología que, como todas, también nuestro partido puede y debe intentar aplicarla en la vida real. Convertir el discurso político de la igualdad en una igualdad real de oportunidades.

## **ANEXO I: TERMINOLOGÍA BÁSICA**

### **- SEXO / GÉNERO**

**Sexo:** es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y de alguna manera inmodificables. Nuestra especie tiene dos sexos fundamentales, femenino y masculino, a partir de ello se construye la identidad de género.

**Género:** es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas a las personas. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

### **- MACHISMO / FEMINISMO**

**Feminismo:** Doctrina social favorable a la mujer, a quien concede capacidad y derechos reservados antes a los hombres. Movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres.

**Machismo:** Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres.

**- ACCIONES POSITIVAS** - Estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

**- TRANSVERSALIDAD DEL GÉNERO** - Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles de una administración pública, organismo, empresa o entidad de todo tipo. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas, sean políticas, económicas o sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellas igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

**- ANDROCENTRISMO** – El androcentrismo consiste en considerar a los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. Supone, por tanto, considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas.

## - **SEXISMO**

**Sexismo lingüístico** – Se denomina así al uso discriminatorio del lenguaje. El uso sexista del lenguaje se comete cuando el mensaje resulta discriminatorio debido a su forma y no a su fondo.

**Sexismo social** - Cuando la discriminación subyace en el fondo del mensaje, en lo que se dice, no en cómo se dice.

- **TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA** – Se denomina así el cociente entre la población femenina que tiene un trabajo remunerado o que está en desempleo y la población femenina total en edad de trabajar.

- **DEMOCRACIA PARITARIA** – Se llama así al sistema democrático en el que existe una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de representación política, de manera que ninguno de los dos sexos tenga una representación inferior al 40% ni superior al 60%.

## ANEXO II. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE

El lenguaje no sólo es un medio de comunicación, sino también de transmisión de valores, de nuestra forma de ver el mundo y de nuestra cultura.

La utilización de un lenguaje no sexista refleja una concepción del mundo igualitaria. Con el cambio de algunas sencillas fórmulas, nuestra expresión abandona rasgos androcentristas.

Señora maestra, ¿cómo se forma el femenino?  
\_ Partiendo del masculino: la "o" final se sustituye por una "a".  
\_ Señora maestra, ¿y el masculino cómo se forma?  
\_ El masculino no se forma, existe.  
(Citado por Victoria Sau, El vacío de la maternidad. Madre no hay más que ninguna. Barcelona, Icaria, 1995, pág.46.)

Para hacer un uso no sexista del lenguaje no hay fórmulas concretas o únicas. Se trata de ir dándose cuenta de dónde están los sesgos de nuestro pensamiento y cómo se vuelcan a través del lenguaje.

Será precisa una reflexión no sólo sobre los aspectos lingüísticos del lenguaje sino también sobre los aspectos sociales y culturales que lo envuelven. Que el lenguaje transmita idea de equilibrio e igualdad, sin forzar la expresión de manera que el mensaje se haga ininteligible.

Fórmulas:

- Nombrar de la misma manera a las mujeres y a los hombres: Ej. A una mujer se la nombra con el nombre, a un hombre habitualmente con el nombre y apellido o sólo con el apellido.
- Crear referentes femeninos (cuidando el estilo).
- No utilizar diferentes adjetivos / cualidades para hombres y mujeres.
- Cuidar la utilización de un doble sentido en los adjetivos: **hombre público / mujer pública**.
- No utilizar el género femenino para descalificar.
- Utilizar nombres abstractos y genéricos siempre que sea posible: **La ciudadanía** salió a la calle por **los ciudadanos** salieron a la calle.
- Uso de los dos géneros gramaticales: dobles formas: la **abogada**, la **secretaria**, por la **abogado**, la **secretario**.
- Evitar la utilización de la palabra "hombre" como universal: *la historia de la humanidad* en vez de *la historia del hombre o de los hombres*.

- Realizar sustituciones sencillas:
  - Mujer / por mujeres, cuando nos referimos a la población femenina
  - El, los, aquel, aquellos, seguidos del relativo que / por quien, quienes – **Quienes** lleguen tarde no tendrán entradas por **los que** lleguen tarde no tendrán entradas.
  - Uno / por alguien, cualquiera, la persona, una persona, el ser humano..



### ANEXO III. ESTADÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

Tabla: Presencia femenina en el Congreso y Senado en las distintas legislaturas.

	Legislatura							
	1982-1986	1986-1989	1989-1993	1993-1996	1996-2000	2000-2004	2004-2008	2008-2012
<b>Congreso</b>	<b>4,57</b>	<b>6,29</b>	<b>12,86</b>	<b>15,71</b>	<b>22,00</b>	<b>28,29</b>	<b>36,00</b>	<b>36,29</b>
Socialista	6,93	7,07	17,14	17,61	27,66	36,80	46,30	43,20
Popular	0,95	5,95	10,38	14,89	14,29	25,14	28,38	28,87
IU-ICV			11,11	22,22	33,33	25,00	40,00	
Catalán-CiU	0	5,56	5,56	5,88	25,00	13,33	10,00	40,00
Vasco-PNV	12,50	0	0	0,00	20,00	28,57	14,29	0,00
Coalición Canaria				0,00	0,00	25,00	20,00	
ERC							12,50	
Mixto	0		0	20,00	40,00	0	60,00	75,00
CDS	0	0	0					
ERC-IU-ICV-BNG								14,29
Otros		20,00	25,00		100,00			
<b>Senado</b>	<b>4,35</b>	<b>5,56</b>	<b>10,76</b>	<b>12,50</b>	<b>14,06</b>	<b>24,32</b>	<b>25,10</b>	<b>28,24</b>
Socialista	6,37	8,05	14,06	17,95	10,53	17,39	27,08	29,00
Popular	1,47	3,13	7,78	9,43	22,92	30,87	24,60	29,17
CiU		0	9,09	0	0	0	16,67	28,57
Vasco-PNV		0	0	0	0	25,00	28,57	25,00
Coalición Canaria				0		16,67	0,00	
PSC-ERC-ICV-EUA							25,00	31,25
Mixto		0	11,11	14,29	0	0	25,00	0,00
CDS			0					0,00
Otros	0					18,18		

- Respecto a los Parlamentos de las Comunidades Autónomas, el porcentaje de mujeres se ha multiplicado por ocho desde 1983 hasta la actualidad.

**Tabla: Presencia femenina en los Parlamentos autonómicos.**

	<b>1.983</b>	<b>1994</b>	<b>2004</b>	<b>2007</b>
<b>% MUJERES</b>	<b>5,62</b>	<b>15,50</b>	<b>35,97</b>	<b>41,11</b>
ANDALUCÍA	4,59	<b>22,00</b>	<b>39,45</b>	39,45
ARAGÓN	<b>6,06</b>	7,46	31,34	<b>35,82</b>
ASTURIAS	<b>8,89</b>	20,00	31,11	<b>33,33</b>
BALEARES	<b>5,56</b>	16,90	37,50	<b>49,15</b>
CANARIAS	<b>1,67</b>	6,67	35,00	<b>40,00</b>
CANTABRIA	<b>8,57</b>	7,70	41,03	<b>40,48</b>
CASTILLA-LEÓN	<b>3,57</b>	9,52	36,00	<b>43,37</b>
CASTILLA-LA MANCHA	<b>2,27</b>	19,15	53,19	<b>53,19</b>
CATALUÑA	5,10	12,60	29,63	36,30
EXTREMADURA	<b>4,62</b>	16,39	36,92	<b>40,00</b>
GALICIA	1,41	13,33	33,33	33,33
MADRID	<b>12,77</b>	23,76	37,84	<b>42,50</b>
MURCIA	<b>4,65</b>	11,11	31,11	<b>39,13</b>
NAVARRA	<b>2,00</b>	14,00	32,00	<b>38,00</b>

**Tabla: Presencia Femenina en los Gobiernos Autonómicos.** Datos en cifras de porcentaje.

	1996	2000	2004	2007
<b>PRESIDENTAS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,26</b>	<b>5,26</b>
<b>CONSEJERAS</b>	<b>11,33</b>	<b>15,71</b>	<b>28,57</b>	<b>39,32</b>
<b>CONSEJERAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>				
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>27,27</b>	<b>23,08</b>	<b>42,86</b>	<b>57,14</b>
ARAGÓN	0	11,11	30,00	20,00
ASTURIAS	16,67	27,27	40,00	40,00
BALEARES	11,11	18,18	41,67	46,15
CANARIAS	0	0	30,00	30,00
CANTABRIA	10,00	11,11	30,00	30,00
CASTILLA Y LEÓN	25,00	12,50	40,00	30,00
<b>CASTILLA LA MANCHA</b>	<b>11,11</b>	<b>27,27</b>	<b>26,67</b>	<b>50,00</b>
CATALUNA	7,14	21,43	30,00	31,25
EXTREMADURA	0	11,11	13,33	36,36
GALICIA	9,09	8,33	18,18	40,00
MADRID	14,29	22,22	22,22	33,33
MURCIA	12,50	0	18,18	33,33
NAVARRA	0	10,00	22,22	10,00
LA RIOJA	16,67	14,29	20,00	22,22
C. VALENCIANA	12,50	20,00	20,00	25,00
PAÍS VASCO	20,00	20,00	27,27	33,33
<b>CEUTA</b>	<b>14,29</b>	<b>27,27</b>	<b>57,14</b>	<b>57,14</b>
MELILLA	16,67	0	22,22	20,00

**Fuente:** Instituto de la Mujer "Las Mujeres en Cifras"