

**HISTORIA DE LAS RELACIONES DE GÉNERO Y MOVIMIENTOS DE MUJERES**

**Por:**

**Adriana María Alonso Rozo**

**Tutora:**

**Dra. Ana M. Aguado Higón**

**Ensayo Final**

**Universidad de Valencia**

**2025**

## **NUEVOS DESAFIOS DEL FEMINISMO DEL SIGLO XXI**

*“La igualdad en el sentido amplio es una parte integral de una sociedad justa”*

**Karen Jacobsdottir- Primera ministra de Islandia, 2018.**

### **1. Introducción**

El siglo XXI ha sido testigo de avances significativos en la lucha por la igualdad de género, pero también de nuevos desafíos que ponen a prueba los logros alcanzados. El movimiento feminista como movimiento social y político ha evolucionado para abordar problemáticas contemporáneas que suponen retos inmensos y adicionales, entre ellos los cambios globales de gobiernos esencialistas, el cambio climático, la ética del cuidado, la violencia de género, la necesidad de una mayor inclusión en política y en ciencia y tecnología, entre otros. El movimiento feminista también debe revisar internamente las distintas realidades que viven las mujeres procedentes de diferentes orígenes, clases, razas, y orientaciones sexuales que implican un esfuerzo mayor al realizado anteriormente.

### **2. Objetivos:**

- a) Este ensayo tiene como objetivo general hacer una revisión de los principales desafíos que tienen las mujeres y la teoría feminista para lograr la igualdad no solo formal, sino real. Para hacer esta revisión nos basamos en el libro de Victoria Camps, *El Siglo de las Mujeres* (Camps, 2013)

- b) Identificar cuáles podrían ser las principales desigualdades que aún persisten y que siguen siendo un desafío para el feminismo del Siglo XXI.
- c) Análisis de dos de los principales obstáculos que impiden una igualdad aceptable.

### **3. Desigualdades que persisten:**

De acuerdo con Victoria Camps, (Camps, 2013, págs. 19-25), el feminismo anda en búsqueda de nuevas ideas. Jurídicamente, la igualdad de la mujer ha avanzado un trecho importante, pero también es cierto que la igualdad conseguida es insuficiente. Han cambiado las leyes, pero no cambian las costumbres. Camps menciona algunos aspectos que todavía muestran la existencia de las desigualdades:

- La mujer llamada “*liberada*” que al final sigue cargando con doble jornada, la del trabajo en la empresa y la del cuidado de los hijos, ancianos y encargada de la mayoría de los deberes domésticos. Se estima que las mujeres trabajan en promedio 63 horas semanales mientras que los hombres tienen un promedio de 56 horas semanales, corroborando la brecha que aún existe (Pedrazuela, 2023).
- La auténtica *igualdad de oportunidades* no existe. Los cargos y las oportunidades están allí, pero las mujeres no están llegando a cargos de alta responsabilidad. A pesar de los avances en la participación de las mujeres en el ámbito laboral, su acceso a los altos cargos directivos sigue siendo limitado. Esta desigualdad no es por falta de preparación, dado que las mujeres tienen unos mayores niveles de instrucción y experiencia que el de los hombres, en países desarrollados (OIT, 2018). A nivel Internacional y de acuerdo con la agenda 2030 de los Objetivos de

Desarrollo sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, se invita a los países y a las organizaciones empresariales a trabajar y desarrollar acciones para el cumplimiento del ODS 8, que plantea “disminuir las desigualdades y el déficit de empleos ante la creciente fuerza laboral”, y el ODS 5 respecto a “poner fin a todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y niñas, el aseguramiento de la participación plena y efectiva de las mujeres, y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios de los ámbitos político, económico y público”. Sin embargo y pese a que se lleva más de 15 años trabajando en los ODS, aún persisten barreras estructurales y culturales que restringen la llegada de las mujeres a altos cargos en las organizaciones empresariales. Estudios realizados (FMI-, 2013) afirman que, si la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral alcanzara la de los hombres, el PIB de países desarrollados como Estados Unidos, Japón, Emiratos Árabes, entre otros, aumentaría en mínimo un 5%.

- Otras razones que afectan esa *igualdad de oportunidades* tienen que ver con la maternidad y el cuidado de la familia. La maternidad y los primeros años de cuidado de los hijos son épocas donde las mujeres deben tomar decisiones sobre su trayectoria profesional para ejercer esas labores de cuidado. (Rios, 2022) Las mujeres, si bien se reconocen cambios positivos en las empresas basados las leyes promulgadas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que facilitan su permanencia en el puesto de trabajo y amplían los permisos de paternidad, aún sienten la tensión por compatibilizar el cuidado y los trabajos domésticos con el desarrollo laboral, sobre todo cuando no se cuentan con las ayudas necesarias para el cuidado y la crianza. Aquí agregamos el concepto de la corresponsabilidad parental. La corresponsabilidad de acuerdo con el

diccionario de la Real Academia de la lengua española, RAE, se refiere a la responsabilidad compartida entre dos o más personas en relación con una actividad específica. La corresponsabilidad es fundamental para fomentar la igualdad de género, ya que busca eliminar la tradicional división de roles donde las mujeres asumían la mayor parte del cuidado y el trabajo doméstico.

- La escasez de puestos de trabajo golpea más fuerte a las mujeres. La estadística muestra que la tasa global de desempleo estimada para 2023 era aproximadamente 0,3 puntos porcentuales superior a la masculina, incluyendo los países desarrollados, siendo este uno de los mayores indicadores de desigualdad entre hombres y mujeres (Fernandez, 2024).
- *La violencia sexual* sigue siendo una constante que afecta a las mujeres y que no mejora con los años. La Organización Mundial de la salud (OMS) define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante la coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”. Las estimaciones mundiales publicadas por este organismo, (OMS, 2021), indican que la violencia contra la mujer, especialmente ejercida por su pareja y la violencia sexual, constituye un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres. Alrededor de una de cada tres mujeres en el mundo (30%) han sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida. En la mayor parte de las veces el agresor es la pareja. En todo el mundo, casi un tercio de las mujeres de 15 a 49 años que han estado en

una relación informan haber sufrido algún tipo de violencia física y/o sexual por parte de su pareja.

- Varios estudios han señalado una conexión entre la violencia sexual y la violencia emocional, señalando que ambas están interrelacionadas, ya que la violencia sexual no solo implica agresión física, sino también manipulación psicológica, amenazas y control emocional sobre la víctima. Este tipo de violencia afecta mayormente a las mujeres debido a los roles de género impuestos, con lo cual enfrentan mayores niveles de control y opresión. El patriarcado refuerza la violencia de género al considerar a las mujeres como objetos de dominio masculino, utilizando la violencia como un mecanismo de domesticación y sometimiento. Además, el sexismo, junto con factores sociales, aumenta la probabilidad de que los hombres ejerzan violencia contra las mujeres. La violencia sexual es una manifestación estructural de la desigualdad de género, reforzada por normas sociales, que perpetúan la subordinación de las mujeres y dificultan su acceso a la justicia. (Romero Peñaranda, 2019)

En este ensayo analizaremos dos de los principales obstáculos que impiden, en la actualidad, alcanzar una igualdad real: el trabajo de las mujeres y la ética del cuidado.

#### 4. **El trabajo de las mujeres** (Camps, 2013, págs. 41-52):

**4.1 La evolución del empleo femenino:** La evolución del empleo femenino en occidente en las primeras décadas del siglo XX estuvo precedida por la presencia de las mujeres en la educación secundaria y universitaria, lo que impulsó su participación en el mercado laboral sobre todo en sectores como la oficina y la gestión. (Duby, 2000) Sin

embargo, persistían las barreras legales y sociales que limitaban las oportunidades laborales de las mujeres. Durante la segunda guerra mundial las mujeres ocuparon empleos en fábricas, oficinas, hospitales y sector agrícola. Aunque al terminar la guerra algunas fueron despedidas, su presencia en la economía se consolidó. A mediados del siglo XX se vincula a la mujer al trabajo formal, pero con brechas salariales, y se inicia, en la década de los setenta, (Restrepo Torres, 2023) un intenso debate público por la igualdad salarial y los derechos reproductivos. Sin embargo, la entrada de las mujeres al mundo laboral también causó tensión en la economía, especialmente cuando se inicia la transición de la era industrial y la incorporación de la tecnología en esos procesos industriales, lo que conllevó a la eliminación de puestos de trabajo. El derecho al trabajo que había sido ganado, cambiando el paradigma de que el trabajo de las mujeres estaba atado exclusivamente a labores que no eran remuneradas, empieza a tambalear lo que conlleva a dudar si las mujeres deben regresar a las labores del hogar, de lo privado, pues ayuda a estabilizar la economía mundial. (Camps, 2013, págs. 41-45). El trabajo de las mujeres y el empleo femenino aún presenta desigualdades y desafíos para el feminismo del siglo XXI. El informe Global Gender Gap Report (FORUM, 2024), que evalúa y clasifica las brechas entre hombres y mujeres en cuatro áreas clave: (a) participación y oportunidades económicas (diferencias en tasas de empleo, brechas salariales entre hombres y mujeres, acceso a roles de liderazgo y posiciones de alta dirección); (b) Educación (tasa de alfabetización, participación en educación primaria, secundaria y terciaria); (c) salud y supervivencia (expectativa de vida y proporción de sexos al nacer); (d) empoderamiento político (representación en parlamentos, mujeres en

roles de liderazgo gubernamental), y cada país recibe una puntuación entre 0 (cero), desigualdad total y 1 (uno) igualdad total, sitúa la brecha de género mundial en el 68,5% . Sobre la base de estos datos actuales, medidos en 146 países, se necesitarían 134 años para alcanzar la paridad total (100%). Lo anterior nos muestra que hay un desafío profundo para este siglo: disminuir la brecha de género en el mundo del trabajo.

**4.2 Trabajo parcial y nuevas formas de trabajo:** una manera de sortear la crisis de la escasez de trabajo y la crisis del estado de bienestar está en bajar los costos asociados a los servicios suministrados. Una alternativa que surge es el trabajo de tiempo parcial. Sin embargo, normalmente este tipo de trabajo recae en las mujeres, abriendo aún más las brechas de género. Estadísticas recientes del Instituto Nacional de estadística, (INE) (INE, 2024), indican que las razones para optar por trabajos de tiempo parcial difieren entre hombres y mujeres, mientras que el 48,4% de las mujeres menciona no haber encontrado un trabajo de jornada completa, como motivo principal, el 17,3% lo atribuye al cuidado de niños adultos dependientes. En contraste, el 52% de los hombres indica la falta de oportunidades de jornada completa, el 18,8% menciona la continuación de estudios o formación.

Cuando hablamos de nuevas formas de trabajo (Camps, 2013, págs. 50-52), estamos siendo testigos de un cambio importante. En el modelo propio de la sociedad industrial las personas se vinculaban a una profesión, empleo a tiempo completo y la jubilación como fin de la etapa laboral. Hoy, los jóvenes no necesariamente se vinculan a una profesión, sino que

buscan hacer lo que los apasiona o ser emprendedores. Trabajar por cuenta propia, trabajos más versátiles, cambiantes y móviles, que requieren seguir formándose pero que tienen la posibilidad de ofrecer mayor movimiento y sobre todo tiempo para otras actividades. Este nuevo modelo de trabajo puede favorecer a las mujeres, dado que siempre hay una queja o solicitud de parte de ellas, de necesitar más tiempo.

#### 5. **La ética del cuidado** (Camps, 2013, págs. 69-80)

Teniendo en cuenta lo anterior, en cuanto al trabajo a tiempo parcial, en donde las mujeres manifestaban la necesidad de tiempo para el cuidado de niños o adultos mayores, en este apartado analizamos el tema del cuidado. La crisis de los cuidados es considerada como una de las mayores complejidades de la actualidad, y se evidenció de manera importante durante la pandemia del COVID 19, y actualmente con las guerras y desplazamientos de personas que estamos viviendo en este siglo XXI.

La definición de cuidar, según el diccionario de la Real Academia Española de la lengua, RAE, es la acción de asistir, cuidar, conservar. El cuidado se refiere a la atención, preocupación y acciones dirigidas hacia el bienestar de otros seres humanos o del entorno. Implica responsabilidad, empatía y una conexión moral con quienes dependen de alguien en distintos contextos como la familia, la comunidad y la sociedad en general. Sin embargo, en el contexto actual este concepto puede ser un elemento transformador o un mecanismo de explotación. El cuidado es vital para la supervivencia humana, pero ha sido instrumentalizado en sociedades patriarcales para mantener la subordinación de las mujeres. Desde el feminismo, se ha señalado que el mito del amor y el rol

tradicional del cuidado han servido para legitimar estructuras de poder desiguales entre hombres y mujeres. (Vázquez, 2009) .

Con respecto a la ética del cuidado, Victoria Vázquez, la define: “Las éticas del cuidado surgen como paradigma ético que busca recuperar las voces invisibilizadas de las mujeres para elevarlas a categoría humana y política. Las experiencias y valores, considerados femeninos, se sitúan en el centro de unas teorías éticas que se definen por ser de carácter no androcéntrico”. En definitiva, las éticas del cuidado se distinguen por interpretar e intervenir en el mundo con un corazón diferente; que viene a definir un nuevo paradigma de carácter más intuitivo, complejo, circular y contextualizado, y menos jerárquico, homogeneizador y lineal (Vázquez, 2009).

La labor del cuidado está asociada tradicionalmente a las mujeres y por ello el costo para ellas es alto. (Restrepo Torres, 2023). Un costo alto para las mujeres significa trabajo de menor calidad y reconocimiento, necesidades de ubicarse en trabajos con menor pago y desplazarse a otros lugares para ejercerlo, lo que conlleva a la exclusión del cuidado de su propia familia. La crisis de los cuidados conlleva a que mujeres jóvenes estén asumiendo la carga del cuidado del hogar dejando atrás sus aspiraciones laborales y aunque desde la pandemia del COVID 19, el teletrabajo se formalizó en el mundo, se producen cruces entre los tiempos laborales y del hogar, lo que conduce a que las mujeres tengan mayores horas de trabajo.

La ética del cuidado es un tema que atraviesa hoy en día toda la sociedad y que debe ser desarrollado y estudiado ampliamente como uno de los desafíos más importantes actuales que deben ser intervenidos política, social y culturalmente.

## **6. Dos propuestas para el siglo XXI:**

Después de la revisión de los aspectos donde aún persisten las desigualdades y de revisar dos de los principales obstáculos para la igualdad real, a continuación, dos propuestas que desarrolla Victoria Camps, y con las que estoy en plena concordancia:

- *La feminización de los hombres* (Camps, 2013, págs. 17-21): “Feminizar a aquella parte de la sociedad que ha sido predominante significa hacer pública la cultura femenina que es la otra: la que ha permanecido oculta y encerrada en la vida privada”. Las virtudes o cualidades atribuidas a las mujeres como la ternura, la abnegación, la pasividad, la modestia, la cooperación, el pragmatismo, la responsabilidad no son fuertes y por eso se perciben como de segunda clase. Estos valores fueron floreciendo en la vida privada y no se ven en lo público. En lo público prima la competitividad, la inteligencia, la valentía, la agresividad, la dureza, es decir, valores atribuidos a los hombres que son los que siempre han estado representando a la sociedad en un modelo androcéntrico y patriarcal. Del mismo modo que la mujer ha tomado y apropiado de ventajas que fueron exclusivas de los hombres, a estos les tocaría aprender de aquello que las mujeres tienen socialmente positivo. Transformar a los hombres y a la sociedad, también transformaría la manera de hacer política, transformar la diferencia entre lo público y lo privado para que lo público suavice algunas de sus formas y manifestaciones, La fraternidad que rige el ámbito privado, debería tener su lugar en lo público. Como dice Betty Friedan, en su libro, “La Mística de la feminidad”, estamos acercándonos a un nuevo siglo y son los hombres los que tienen que progresar hacia una nueva manera de pensarse a sí mismos y de concebir la sociedad (Friedan, 2009)
- *El interés común del feminismo* (Camps, 2013, págs. 22-25): Como vimos en los párrafos anteriores, la desigualdad de las mujeres es todavía una

asignatura pendiente en nuestras sociedades. Hay que universalizar la causa feminista, no dejarla solo en asuntos de mujeres, en programas específicos o en el ministerio de las mujeres. Las mujeres y los movimientos feministas deben hacer ver la conexión que tienen sus reivindicaciones con la mayoría de las cuestiones sociales que nos aquejan. Que la causa feminista pierda su denominación de feminista, y se abra a que lo que se debe defender es la educación de los hijos, el cuidado de los enfermos y ancianos, la estabilidad de la familia y el reparto equitativo del trabajo. Hay que cambiar las concepciones de lo público y lo privado. No es lógico que lo privado y lo público se muevan en lógicas y valores diferentes. La división sexista del trabajo sigue existiendo y la vida privada sigue siendo casi exclusivamente de y para las mujeres. Lo personal es político, es un slogan y una propuesta que aún está pendiente de aceptación y de desarrollo. Debemos propender por transformar las actitudes y las formas de comportarse de hombres y mujeres, desde la educación de los niños y niñas. Continuar con las políticas dirigidas a eliminar las desigualdades que aún discriminan y que afectan a problemas de interés común para toda la sociedad.

### **Conclusiones.**

El feminismo y las teorías feministas han jugado un papel fundamental en la desarticulación de prejuicios y estructuras que perpetúan la desigualdad de género. A través de los análisis críticos el feminismo ha logrado desmitificar la supremacía masculina y poner en evidencia como la educación y la cultura, refuerzan estereotipos desde la infancia, con lo cual, temas como la violencia sexual, y las desigualdades laborales siguen vigentes y son todavía un desafío para el futuro.

Actualmente en muchas sociedades democráticas existe una igualdad formal respaldada por la legislación y los discursos teóricos, pero en la práctica las mujeres siguen enfrentando desigualdades en contextos familiares, laborales, políticos, religiosos y educativos. Estas desigualdades han evolucionado, en algunos casos, hacia formas más sutiles y difíciles de percibir, lo que hace aún más necesarios el análisis feminista para identificar y transformar dichas estructuras.

Para lograr una sociedad más equitativa es necesario modificar la estructura mental de los hombres, o trabajar en la feminización de los hombres como propone Victoria Camps. La feminización de los hombres, entendida como la incorporación de valores tradicionalmente atribuidos a las mujeres en los espacios públicos y políticos, es una propuesta clave para equilibrar dinámicas sociales y empezar a cambiar la mirada androcéntrica de la sociedad.

Desde Simone de Beauvoir, se ha señalado que los valores masculinos han sido el estándar de lo humano, mientras los valores que tradicionalmente se han atribuido a las mujeres (cuidado, empatía, pacifismo, ecología), no han alcanzado el mismo reconocimiento social. Esto evidencia la persistencia de una estructura de poder desigual.

Para lograr una verdadera igualdad, es necesario evitar que los valores del cuidado y la ética sigan confinados a lo femenino y, en su lugar, sean asumidos como principios universales que guíen una nueva organización social. Mas que una obligación impuesta, el cuidado es una necesidad fundamental para el bienestar individual y colectivo.

## BIBLIOGRAFIA

- Camps, V. (2013). *El siglo de las mujeres*. Valencia : Ediciones Cátedra (Grupo Anaya . S.A.).
- Duby, J. Y. (2000). *Historia de las mujeres en occidente*. Madrid: Grupo Santillana de Ediciones .
- Fernandez, R. (28 de febrero de 2024). *Statista*. Obtenido de Statista:  
<https://es.statista.com/estadisticas/971976/tasa-mundial-de-paro-por-genero>
- FMI-. (2013).  
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1663.pdf>. Obtenido de  
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1663.pdf>
- FORUM, W. E. (JUNIO de 2024). *GLOBAL GENDER GAP REPORT*. Obtenido de  
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>
- Friedan, B. (2009). *La Mistica de la feminidad*. Valencia: Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia , Instituto de la mujer.
- INE. (18 de junio de 2024). *Instituto Nacional de Estadística* . Obtenido de INE:  
[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461773&p=%5C&pagename=ProductosYS](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=%5C&pagename=ProductosYS)
- OIT. (2018). *www.ilo.org*. Obtenido de  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_619603.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_619603.pdf)
- OMS. (8 de marzo de 2021). *Organización Mundial de la salud*. . Obtenido de Organización Mundial de la salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Pedrazuela, L. (8 de MARZO de 2023). *USO*. Obtenido de CORRESPONSABILIDAD:  
<https://www.uso.es/las-mujeres-trabajan-7-horas-mas-a-la-semana-que-los-hombres/>

- Restrepo Torres, M. L. (2023). *Amarre para reconstruir los roles de género*. Bogotá : Colegio de estudios superiores de administración - CESA.
- Rios, V. (2022). Elementos de impulso y barreras en el camino de las mujeres ejecutivas a la alta Dirección Empresarial en España. *Journal of International Women ´s Studies* , 1-19.
- Romero Peñaranda, P. A. (2019). La violencia Sexual en Latinoamérica desde la perspectiva de género 1. *ESCRITOS JÓVENES DOSSIER: “GÉNERO Y FEMINISMOS”*, 349 - 365.
- Vázquez, V. (2009). *La educación y la ética del cuidado en el pemsamiento de Nel Noddings*. Valencia: Universidad de Valencia.