



IMECO

GUÍA

LA IGUALDAD DE GÉNERO



índice

1 INTRODUCCION

1.2. CONCEPTOS PREVIOS.

1.2.1. ¿A qué se hace referencia cuando se habla de sexo o género?

1.2.2. Roles y estereotipos.

1.2.3. ¿Qué implica tener perspectiva de género?

1.2.4. ¿Qué es el androcentrismo?

1.2.5. ¿Qué es el machismo?

1.2.6. ¿Qué es el hembrismo?

1.2.7. ¿Qué es el feminismo?

1.2.8. ¿Qué es el patriarcado?

1.2.9. ¿Qué es el empoderamiento?

1.2.10. Brecha de Género.

2 IGUALDAD DE GÉNERO

2.1. DEFINICION ¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE GÉNERO?

2.2. IGUALDAD VS EQUIDAD.

2.2.1. Igualdad formal o ante la ley.

2.2.2. Igualdad sustantiva o de resultados.

2.3 VENTAJAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

3 DESIGUALDAD DE GÉNERO

3.1. ¿QUÉ ES LA DESIGUALDAD DE GÉNERO?

3.2. ORIGEN Y CAUSA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.

3.3. DISCRIMINACION POR RAZONES DE SEXO.

3.4. DISCRIMINACION DIRECTA E INDIRECTA.

4 ACCIONES POSITIVAS

4.1. INTRODUCCION.

4.2. ¿QUÉ SON LAS ACCIONES POSITIVAS?

4.3. ORGANISMOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

4.4. LEY ESPAÑOLA ESTATAL DE IGUALDAD DE GENERO.

4.5. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

4.5.1. Aspectos relevantes

4.5.2. Medidas presentadas

5 PLANES DE IGUALDAD

5.1. PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS

- 5.1.1. Definición.
- 5.1.2. Beneficios del plan de igualdad en empresas.
- 5.1.3. Agentes participantes en el plan.
- 5.1.4. Fases de la elaboración.
- 5.1.5. Contenido del plan de acción.
- 5.1.6. Áreas de los planes de igualdad.
- 5.1.7. Cómo implantamos el plan de igualdad.

6 EDUCACION EN IGUALDAD DE GÉNERO

- 6.1. ¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN NO SEXISTA?
- 6.2. ¿EN QUÉ CONSISTE LA EDUCACIÓN NO SEXISTA?
- 6.3. IMPORTANCIA DE LA FAMILIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN.
- 6.4. EDUCACION EN LAS AULAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

7 CORRESPONSABILIDAD HOMBRE Y MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO

- 7.1. CONCEPTO PREVIO: CONSIDERACIONES TRABAJO DOMÉSTICO.
- 7.2. DEFINICIÓN DE CORRESPONSABILIDAD.
- 7.3. REPARTO VS RESPONSABILIDAD.
- 7.4. CONSECUENCIAS DE LA NO CORRESPONSABILIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- 7.5. VENTAJAS DE LA CORRESPONSABILIDAD.

8 IMPORTANCIA DE LAS PALABRAS E IMÁGENES EN LA COMUNICACIÓN

- 8.1. COMUNICACION.
- 8.2. LENGUAJE INCLUSIVO- LENGUAJE NO SEXISTA.
- 8.3. USO NO SEXISTA DE LAS IMÁGENES. LA IMAGEN TAMBIEN ES CONTENIDO.
- 8.4. IMPORTANCIA DE UNA COMUNICACIÓN NEUTRA PARA UN AVANCE EN LA IGUALDAD DE GÉNERO.
- 8.5. LAS TIC's DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - 8.5.1. El papel de la administración.
 - 8.5.2. Legislación española.
 - 8.6.3. ¿Cómo integrar la perspectiva de género y los objetivos de igualdad de oportunidades en un proyecto web?

GUÍA

LA IGUALDAD DE GÉNERO

1 INTRODUCCION

Hoy en día el tema de la Igualdad de Género está en boca de políticos y medios de comunicación, pero no sabemos hasta qué punto tenemos un criterio claro de este concepto.

En esta guía vamos a tratar una serie de temas que están estrechamente relacionados con la Igualdad de Género que nos ayudarán a comprender que es el concepto, y a sensibilizarnos con el objetivo de poder observar lo que sucede alrededor desde una perspectiva de la que muchas veces no somos conscientes.

Reflexión: [Acertijo](#)

1.2. CONCEPTOS PREVIOS.

Comenzaremos ofreciendo algunas definiciones y aclarando algunos conceptos que serán necesarios para introducirnos en el tema de la Igualdad de Género.

1.2.1. ¿A qué se hace referencia cuando se habla de sexo o género?

En primer lugar, debemos hacer una diferenciación entre sexo y género:

- Sexo: son las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre mujeres y hombres. Son universales y estables.
- Género: es la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas (sexo) sobre las aptitudes, actitudes, roles sociales y estereotipos de género. Son cambiantes en función de la época y la cultura.

1.2.2. Roles y estereotipos.

Para tomar conciencia de las situaciones de desigualdad habría que descifrar que roles y estereotipos están arraigados en nuestra sociedad, estando definidos los mismos de la manera que se expone a continuación:

- Estereotipos de género: que hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres.
- Roles de género: son formas de comportarse impuestas por la sociedad que los hombres y mujeres aprenden e interiorizan y son llevados a cabo en su día a día. Es decir, son comportamientos aceptados exclusivamente como femeninos y/o masculinos, los cuales suelen estar muy relacionados con el reparto de tareas entre hombres y mujeres.

1.2.3. ¿Qué implica tener perspectiva de género?

Es tener en consideración las diferencias de condiciones, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder y toma de decisiones, etc, debidas a los roles que se les han asignado tradicionalmente a las mujeres.

1.2.4. ¿Qué es el androcentrismo?

El androcentrismo es la práctica, consciente o no, de otorgar al varón y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia. El androcentrismo es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

1.2.5. ¿Qué es el machismo?

El machismo es un tipo de sexismo que supone una ideología y un comportamiento que conlleva la discriminación y el menosprecio hacia la mujer, ya que se le considera inferior con respecto a los hombres. Esta ideología tiene sus bases en doctrinas preconcebidas y estereotipos, además de la gran influencia que el entorno social tiene sobre él. Uno de sus pensamientos más arraigados es el de creer que las mujeres deben manifestar en todo momento una actitud de sumisión hacia el hombre.

Por su parte la manifestación de esta ideología se puede observar con diversas actitudes que algunos hombres tienen hacia la mujer en general, como, por ejemplo, el menosprecio hacia ellas, así como también la necesidad de controlarla, incluso en ocasiones, se puede manifestar con agresiones de tipo físicas y psicológicas derivando en lo que en la actualidad se conoce como violencia de género.

1.2.6. ¿Qué es el hembrismo?

Hembrismo es un discutido neologismo en español usado con distintas acepciones. Puede funcionar como sinónimo de misandria o desprecio a los hombres. Otras veces se define como discriminación sexual hacia los varones, o sesgos de género que perjudican a los varones en acciones u opiniones. La palabra habría sido construida en analogía a la palabra machismo.

El hembrismo es otro tipo de sexismo, una opinión siempre favorable a la mujer en acciones y opiniones. Su significación es la contraparte del machismo, por lo que puede incluirse dentro del fenómeno del sexismo y la discriminación sexual, sólo que con este término se expresarían aquellas discriminaciones y prejuicios que favorecen a las mujeres y dañan a los hombres.

Para la periodista Monserrat Barba, desde el punto de vista del feminismo de género, la palabra «hembrismo» se usa para criticar a las feministas es un producto derivado del machismo, y el término se usa con el objeto expreso de ridiculizar las posiciones feministas y así perpetuar un desequilibrio social favorable a los hombres frente a las mujeres. Esta periodista critica su equiparación al machismo, porque para ella no existen grupos organizados cuyo propósito sea menoscabar los derechos de los hombres.

1.2.7. ¿Qué es el feminismo?

Tras las definiciones de “machismo” y “hembrismo”, vamos a buscar la definición de lo que significa feminismo, lo primero que tenemos que aclarar es que **no** es lo contrario de machismo.

Mientras que el feminismo es la búsqueda de la igualdad entre sexos, el machismo supone una preponderancia del varón.

El feminismo es un movimiento social que exige la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres. La palabra proviene del latín *fēmina*, que significa ‘mujer’, y se compone con el sufijo *-ismo*, que denota ‘doctrina’ o ‘movimiento’.

El feminismo, actualmente, se constituye como una corriente de pensamiento que aglutina un conjunto de movimientos e ideologías, tanto políticas como culturales y económicas, con el objetivo fundamental de lograr la Igualdad de Género y la transformación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

En este sentido, algunas conquistas de los movimientos feministas han sido el acceso a la educación, el derecho al sufragio, la protección de sus derechos sexuales y reproductivos, entre muchos otros relativos a los valores ciudadanos y democráticos.

1.2.8. ¿Qué es el patriarcado?

Etimológicamente, patriarcado procede del griego y significa "gobierno de los padres". El adjetivo patriarcal describe una estructura en la que los varones tienen poder sobre las mujeres.

Lerner, historiadora estadounidense especializada en el siglo XIX, es una de las autoras claves en el análisis del patriarcado, y lo define como "la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños y niñas de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general".

1.2.9. ¿Qué es el empoderamiento?

Es un término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín, 1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

1.2.10. Brecha de Género.

La brecha de género (en inglés “gender gap”) es una construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas.

Destaca las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito, en relación con el nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios, control y uso de los recursos, que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño, como el económico, social, laboral, cultural, sanitario, etc. Se fundan en la jerarquización de las diferencias entre hombres y mujeres y se expresan de distinta manera según el área de que se trate.

2 IGUALDAD DE GÉNERO

Reflexión: [Igualdad de Género – Ni más ni menos](#)

2.1. DEFINICION ¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE GÉNERO?

“La Igualdad de Género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Se trata de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales.

Así, por ejemplo, en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) se reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”, y en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Según esto, la Igualdad de Género supone garantizar que tanto hombres como mujeres pueden acceder o participar por igual en las diferentes esferas (económica, política, salud, participación social y la toma de decisiones) y actividades (educación, formación y empleo).

La Igualdad de Género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres, de manera que se sienten las bases para una efectiva Igualdad, teniendo en cuenta, además, que la desigualdad que de facto padecen las

mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros.

La lucha por la Igualdad de Género hunde sus raíces en la segunda mitad del siglo XIX, con el surgimiento de grupos de mujeres de clase alta que reivindicaron su acceso a la universidad. Después, llegarían las primeras huelgas de trabajadoras, exigiendo condiciones laborales dignas para sí y para sus familias; la reivindicación del reconocimiento del derecho al voto protagonizada por las sufragistas; la movilización de las mujeres para poner fin a las guerras y los sistemas autoritarios y; la progresiva lucha por la eliminación de todas las desigualdades que impiden el pleno desarrollo de las mujeres.

2.2. IGUALDAD VS EQUIDAD.

Igualdad y equidad son conceptos diferentes, aunque se han manejado como sinónimos, se deben analizar ya que son consideraciones que poseen notas distintivas.

En sentido estricto, la igualdad parte de la idea de dar un trato idéntico, haciendo caso omiso de las diferencias existentes por motivos biológicos, psicológicos, intelectuales, económicos, políticos, etcétera; mientras que la equidad parte del supuesto de que existen serias desigualdades en el orden de lo real, por ejemplo, hombre y mujer son por naturaleza diferentes; siendo que este principio atiende a las características y circunstancias de cada individuo, por lo que en donde existe la equidad, hay también la justicia.

Partiendo de la diferenciación entre igualdad y equidad, podemos establecer distintos conceptos de Igualdad de Género:

2.2.1. Igualdad formal o ante la ley.

La igualdad de todas las personas ante la ley (y en la ley) está establecida en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que proveen una base fundamental para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en los hechos. Al mismo tiempo, los instrumentos legales constituyen un referente para la formulación de políticas públicas y para la demanda de la sociedad para el cumplimiento de las leyes.

A esta acepción de igualdad se le denomina igualdad formal o de jure que se refiere a que los derechos humanos son comunes a todas las personas, hombres y mujeres. Implica que haya tratamiento idéntico a mujeres y hombres, en lo relativo, por ejemplo, al acceso a bienes y servicios, a ser electas, a gozar de la misma libertad de expresión que los hombres, etcétera. El derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares, y que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes.

2.2.2. Igualdad sustantiva o de resultados.

Pero para conseguir un avance en la Igualdad de Género, además de sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres; es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva.

Es cierto que la promulgación de leyes y la elaboración e instrumentación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, pero, para alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos, es decir, implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

Así, mientras que la igualdad formal se refiere a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres y mujeres, la igualdad sustantiva alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan. La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

2.3 VENTAJAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

La Igualdad de Género no es algo que únicamente beneficia a las mujeres; debemos puntualizar que supone una serie de ventajas que optimizan los entornos económicos, empresariales y sociales, de toda la población en general. Entre estas, podemos destacar las siguientes:

1. Mejora el ambiente laboral y genera mayores beneficios financieros.

Un estudio analizó equipos y cuadros directivos con y sin equilibrio de géneros en sus mandos, en donde en los que había más equilibrio aumentó la productividad, el crecimiento económico, el desempeño organizacional, mayor retención de la fuerza laboral y de atracción de talentos.

2. Hombres más sanos.

Las estadísticas muestran que los países con mayor Igualdad de Género tienen mejor calidad de vida y que los hombres que participan en las tareas del hogar y en la educación de sus hijos e hijas tienen menores índices de depresión y disminuyen el consumo de alcohol y tabaco.

De acuerdo con algunos estudios realizados, en un país con mayor Igualdad de Género, la probabilidad de ser víctima de muertes violentas desciende hasta en un 50% en relación con países con menor igualdad.

Las estadísticas muestran también, que, a mayor Igualdad de Género, la tasa de suicidios baja tanto en hombres y mujeres, mientras que, en sociedades menos igualitarias, los hombres son más propensos a cometer suicidio.

3. Hijos e hijas más sanos y exitosos.

La Igualdad de Género y la división equitativa de labores del hogar también beneficia a los hijos e hijas, según algunos estudios sociológicos. Los hijos e hijas de estas parejas son más felices, tienen mejores resultados escolares y faltan menos a la escuela; tienen mejor salud mental, son menos propensos a ser diagnosticados con el síndrome de déficit de atención y utilizan menos medicamentos.

4. Mujeres más felices.

En estos estudios se encuentra también que las mujeres son más felices y están más satisfechas en sus relaciones cuando aumenta la Igualdad de Género, son menos propensas a deprimirse, ver a un terapeuta y estar bajo medicación controlada, son además más sanas y realizan ejercicio con más frecuencia.

5. Relaciones y matrimonios más fuertes y duraderos.

Las parejas con mayor Igualdad de Género son menos propensas a separarse y divorciarse, además de que tienen mayores índices de satisfacción en sus relaciones y permanecen más tiempo en el matrimonio.

6. Mejor y mayor crecimiento económico.

El fin de las desigualdades entre hombres y mujeres que desarrollan el mismo trabajo añadiría un 26% más de riqueza al Producto Interior Bruto mundial y contribuiría al crecimiento de la economía pública y privada.

7. Mayor felicidad y bienestar social.

En general y debido a los puntos explicados con anterioridad, son los países con altos índices de Igualdad de Género, también, los más felices del mundo, es por eso que, aunque la Igualdad de Género depende de cada uno, también es cierto que nos beneficia a todas y todos.

3 DESIGUALDAD DE GÉNERO

3.1. ¿QUÉ ES LA DESIGUALDAD DE GÉNERO?

La desigualdad de género es un fenómeno social que supone la aparición de una discriminación entre personas como consecuencia de su género. Afecta tanto a su vida laboral como a su vida privada. La desigualdad supone que las mujeres sean consideradas inferiores y subordinadas a los hombres.

3.2. ORIGEN Y CAUSA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.

El origen del género nace de una forma específica de organización que adoptaron las diferentes sociedades en su desarrollo y que trajo consigo una división sexual del trabajo.

A la mujer se le asignó el espacio de la casa por su capacidad para gestar y amamantar a los hijos.

Posteriormente las sociedades se van desarrollando, basándose en una estructura social determinada por el sistema heteropatriarcal de sexo/género binario, que regula las relaciones sociales a partir de las diferencias percibidas y asignadas a hombres y mujeres.

Así, llegamos a un modelo capitalista que presenta de forma separada la esfera productiva y la reproductiva. El capitalismo heteropatriarcal se sustenta en la división sexual del trabajo, que atribuye a los hombres el trabajo productivo -el propio del espacio público, socialmente reconocido y remunerado- y el trabajo reproductivo, el de cuidados y doméstico, a las mujeres. El trabajo doméstico es el trabajo invisibilizado, sin reconocimiento simbólico ni económico, no reconocido como trabajo real y, por lo tanto, no vinculado a derechos y protección social.

En este sistema patriarcal se designa un orden social que establece el sexo como marca para asignar a cada persona actividades, funciones, relaciones y poderes específicos. Esta red estructurada de poderes, jerarquías y valores propone unos modelos de masculinidad y feminidad como universales y opuestos entre sí.

Este sistema está firmemente arraigado y se va perpetuando por diferentes vías:

- **Atribución de roles.** Desde la infancia los niños y niñas pueden asociar determinados roles en función del género. Por ejemplo, se puede asociar a la mujer con la familia y el hogar y al hombre con el trabajo y la consecución de recursos para mantener a la familia. Esto aleja a las mujeres del sistema laboral, produce la brecha salarial de género y dificulta el acceso de las mujeres a puestos directivos.
- **Sistema educativo.** Determinados aspectos del sistema educativo perpetúan esas creencias sobre los roles masculino y femenino de manera, por ejemplo, que las mujeres acceden en menor medida a estudios relativos a ciencias.
- **Medios de comunicación.** En muchas ocasiones las noticias y la forma de informar por parte de los medios de comunicación siguen apoyando esos roles de género que arraigan en la población y producen efectos negativos en las mujeres.
- **Desigualdad en el trabajo.** Esta es una causa y una consecuencia a la vez, porque se paga menos por el mismo puesto de trabajo a las mujeres y esto supone que la desigualdad perdure.

3.3. DISCRIMINACION POR RAZONES DE SEXO.

La desigualdad de género forja la discriminación por motivos de sexo, que es tratar de manera diferente a las personas por el solo hecho de pertenecer a un determinado sexo

Se basa en la existencia de estereotipos (prejuicios generalistas infundados sobre como son los hombres y las mujeres) y roles (funciones/papeles que se supone tienen que cumplir los hombres y las mujeres) de género vigentes en las sociedades y que ponen límites a que las mujeres y los hombres puedan desarrollarse en libertad.

Ejemplos de discriminaciones por razón de sexo: prohibir la existencia de ligas de fútbol femenino; tratar de manera desigual a la selección española de fútbol masculino y femenino (sea cual sea el beneficiado); prohibir la entrada de las mujeres en los campos de fútbol, por el hecho de ser mujeres; prohibir la existencia de equipos mixtas de natación sincronizada, etc. Otros ejemplos de discriminación por razón de sexo: despedir periodistas mujeres que no cumplen con el canon de belleza actual porque se han hecho mayores; pagar menos a una mujer que a un hombre por hacer un mismo trabajo; imponer unas condiciones de trabajo peores a las mujeres que a los hombres por el solo hecho de serlo; promocionar laboralmente con menos intensidad a las mujeres que a los hombres.

3.4. DISCRIMINACION DIRECTA E INDIRECTA.

Dentro de las discriminaciones por razón de sexo encontramos las discriminaciones directas y las indirectas:

- La discriminación directa es la que se producen cuando un criterio o una práctica excluye directamente a una persona trabajadora por razón de su sexo. Por ejemplo, la no contratación de mujeres embarazadas o de mujeres que tienen previsto tener un hijo/a en un periodo corto de tiempo.
- Las indirectas son discriminaciones que se producen cuando un criterio o una práctica de carácter aparentemente neutro (imparcial) excluye implícitamente a un trabajador o una trabajadora por razón de su sexo. Por ejemplo, la dificultad de promoción profesional de las mujeres a causa de la organización de los horarios de la jornada de trabajo, que a menudo son incompatibles con las responsabilidades familiares asignadas socialmente a las mujeres.

4 ACCIONES POSITIVAS

4.1. INTRODUCCION.

Se hace imprescindible señalar que la desigualdad de las mujeres ha sido invisibilizada porque los estereotipos que limitan el ejercicio de sus derechos han sido ya interiorizados (por ejemplo, que las mujeres tienen más aptitud para las tareas domésticas, tales como la limpieza, el cuidado y crianza de los hijos). Ante ello, no podemos esperar a que la sociedad en su conjunto modifique la creencia de que las mujeres tienen características, por el simple hecho de serlo, que tienen como efecto limitar su autonomía y desvalorizar su dignidad. La garantía y protección de los derechos, como lo es el de tener las mismas oportunidades, no pueden estar sujetas a la percepción ni a los prejuicios de la gente.

Recordemos que la igualdad formal ha resultado insuficiente y que nos seguimos encontrando con situaciones de discriminación como son:

- La violencia de género.
- La discriminación salarial.
- El mayor desempleo femenino.
- La escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social y económica.
- Los problemas de conciliación entre la vida personal laboral y familiar.

La igualdad plena entre hombres y mujeres es aún una tarea pendiente, necesitamos una Igualdad de Género “efectiva”. Este hecho no puede suceder de manera espontánea por el arraigo de ciertas creencias de las que ni siquiera somos conscientes, es debido a esto, que la consecución de esta igualdad debe pasar por la aplicación de medidas que fomenten estos cambios.

Como el problema público que es, la desigualdad debe ser visibilizada para que el gobierno articule las políticas públicas que puedan combatirla, incluyendo la tarea de capacitar tanto

a servidores públicos como a particulares, para ir dejando a un lado los estereotipos que limitan el ejercicio de los derechos, esto son las acciones positivas.

4.2. ¿QUÉ SON LAS ACCIONES POSITIVAS?

Medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes.

En el caso que nos ocupa, la discriminación de género, las medidas de acción positiva tienden a eliminar las desigualdades que históricamente sufren las mujeres como consecuencia de los roles y estereotipos que la sociedad les impone, llegando a transformar las relaciones de jerarquía entre hombres y mujeres.

Las acciones positivas responden al principio de igualdad que obliga a los poderes públicos a tratar igual a las y los iguales, pero también a tratar desigual a quienes son desiguales, de forma que se obtengan los mismos derechos.

Estas medidas positivas, además de equitativas son:

- Temporales: Existen en la medida que existe la discriminación y terminan cuando desaparece.
- Concisas: Son programas y acciones muy concretas que se dirigen al grupo que está discriminado.
- Flexibles: Tienen que ser revisadas e ir modificándose en función de cómo evoluciona el colectivo al que se aplique.

4.3. ORGANISMOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

España forma parte de numerosas instituciones y organismos internacionales que enmarcan las propuestas legislativas en materia de igualdad.

La lucha contra la discriminación social de las mujeres ha dado lugar al nacimiento de toda una normativa desarrollada a lo largo de la última mitad del siglo XX por organismos internacionales, europeos y estatales que establecen las bases para articular las políticas de Igualdad de Oportunidades y la lucha contra la discriminación de las mujeres.

El órgano europeo más representativo es el Instituto Europeo de Igualdad de Género, dedicado a fomentar la Igualdad de Género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, y a luchar contra la discriminación por razón de sexo. Otra de las tareas del Instituto será sensibilizar a los ciudadanos de la Unión Europea sobre este tema.

Los países miembros de la Unión Europea están obligados a la adaptación de sus ordenamientos al contenido de las Directivas que se han ido aprobando.

En las políticas europeas se confeccionan “hojas de ruta para igualdad entre las mujeres y los hombres”. Se trata de una iniciativa con la que se quieren evitar las desigualdades de género, y cuyos principales objetivos son:

- 1.- Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y para los hombres.
- 2.- Conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
- 3.- Conseguir la misma representación en la toma de decisiones.
- 4.- Erradicación de todas las formas de violencia de género.

4.4. LEY ESPAÑOLA ESTATAL DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Una parte muy importante del compromiso de la Administración Pública por la Igualdad ha llegado con la aprobación de leyes que trasladan el principio constitucional y las directivas europeas.

Las leyes por sí solas no cambian la realidad social, pero son muy importantes para fijar los marcos de actuación y abrir las puertas de las reformas necesarias.

Los cambios que se deberían impulsar son de gran envergadura y requerirán de mucho tiempo para su consecución. Para ello es importante la puesta a punto de las instituciones del Estado que deberán implementar las políticas públicas necesarias.

Las leyes más importantes son:

- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007), que incorpora entre sus líneas de actuación los Planes de Igualdad en las empresas, consolida el reconocimiento de la conciliación como derecho laboral de primer orden y fomenta la corresponsabilidad reconociendo un derecho nuevo de permiso de paternidad exclusivo de los hombres.
- Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia (2006), conocida coloquialmente como Ley de Dependencia, que supone la instauración del cuarto pilar del Estado de Bienestar (junto con la sanidad, la educación y el reconocimiento de derechos pasivos)
- Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004). Uno de los problemas más graves a los que se enfrenta la sociedad es a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

4.5. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Se trata, posiblemente, de una de las Leyes más avanzadas de Europa cuyo objetivo es hacer efectiva la igualdad de trato para mujeres y hombres.

Precisamente el término "efectiva" figura en el título de la Ley indicando que el articulado hace referencia a medidas que consigan llevar a la práctica el principio de igualdad.

4.5.1. Aspectos relevantes

La mayor novedad de esta ley reside en el hecho de que legisla para lograr la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Introduce además planteamientos muy importantes: las acciones positivas, la transversalidad y un enfoque nuevo de las políticas de igualdad.

La ley Incorpora la transversalidad de la igualdad como principio fundamental, por tanto:

- Proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

4.5.2. Medidas presentadas

Se presentan 15 medidas para lograr la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres:

1. Se crea una Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.
2. Se crea el Consejo de Participación de las Mujeres para la participación de éstas.
3. Se establece la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.
4. Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
5. Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
6. Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.
7. Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.
8. Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

9. Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
10. Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
11. Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
12. Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la "titularidad compartida" por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.
13. Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
14. Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.
15. Se establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.

5 PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad están siendo aplicados en diferentes ámbitos, tanto por las Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, así como por otras instituciones y empresas.

Los Planes de Igualdad comienzan con el análisis de la situación de las mujeres en distintos campos, como el rural, la educación, la salud, las nuevas tecnologías, el trabajo, etc. A partir de la obtención de datos segregados se establecen los objetivos y las medidas que se van a realizar en un periodo de tiempo determinado, así como los recursos que van a ser necesarios y los agentes que van a realizarlo.

La realización de un plan de igualdad requiere de los siguientes pasos:

1. Analizar la realidad desde la perspectiva de género, es decir, obtener datos de la situación de las mujeres en distintas áreas.
2. Definir los temas y áreas que consideramos prioritarias para la intervención.
3. Definir los objetivos de igualdad de oportunidades que queremos conseguir, así como el plazo de tiempo y la forma de evaluar los resultados.
4. Concretamos las actuaciones a realizar para conseguir la igualdad y qué recursos son necesarios.
5. Por último, es importante difundir el plan. De esta forma conseguiremos informar, sensibilizar y hacer partícipes del plan al mayor número de personas y entidades.

5.1. PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS

A partir de la aprobación de la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras están obligadas a desarrollar su propio plan de igualdad.

5.1.1. Definición.

Es un conjunto de medidas que se establecen en una empresa para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.

5.1.2. Beneficios del plan de igualdad en empresas.

En primer lugar, la empresa optimiza los recursos humanos, de tal modo que la actividad laboral se adjudica en función de la capacidad de la persona, dejando a un lado los prejuicios. El mejor aprovechamiento de las capacidades del personal tiene efectos positivos sobre la motivación y satisfacción de las personas en plantilla, en la retención de talento y en la mejora del clima laboral.

En segundo lugar, la empresa puede dar publicidad tanto del plan como de las medidas de igualdad adoptadas, que repercute en una imagen externa positiva y, por tanto, en un mayor reconocimiento público.

Por tanto, la eliminación de la discriminación en todas las áreas incide en un aumento de la productividad para la empresa.

5.1.3. Agentes participantes en el plan.

La empresa es responsable de la elaboración y cumplimiento del plan de igualdad, así como de informar a la representación legal de trabajadores y trabajadoras, sobre los contenidos, el programa de trabajo y los resultados de su ejecución. Deberá, así mismo, informar a toda la plantilla.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras debe participar activamente en la elaboración, aprobación del plan de igualdad, así como recibir la información sobre la ejecución de las medidas y participar en su evaluación. La plantilla en su conjunto debe estar informada de los contenidos y ejecución del plan de igualdad y colaborar diligentemente en la ejecución de las medidas previstas.

Si la empresa no cuenta con representación legal de trabajadoras y trabajadores, la dirección de la empresa debe informar a la plantilla de su voluntad de elaborar un plan de igualdad y facilitar su participación a través de la consulta. La negociación y consenso del plan será más fácil si se aporta información sobre el proceso a la plantilla, así como si entre los trabajadores y las trabajadoras se designa a una o varias personas como interlocución con la dirección para consensuar el plan.

5.1.4. Fases de la elaboración.

Una vez acordada la realización del plan hay que seguir los siguientes pasos:

1. Realizar un diagnóstico, que se plasma en un informe, en el que se describe la situación de las mujeres y de los hombres dentro de la empresa en relación con la contratación, la formación, la promoción, el salario y otras condiciones laborales. El contenido del informe indica cuáles son los aspectos que deben mejorarse, con el fin de corregir las posibles desigualdades que existan en la empresa.

Las mejoras son pistas para la identificación de las medidas que deberá contener el plan de acción.

2. Acordar el plan de acción, en el que, según las desigualdades o discriminaciones detectadas en el diagnóstico, se recogen todas las medidas que se pondrán en marcha para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa. Debe incluir las personas responsables de su ejecución, el calendario de aplicación de las medidas concretas, los recursos que se destinarán a las medidas previstas y la forma de recoger y evaluar los resultados.

5.1.5. Contenido del plan de acción.

Finalmente, el plan de acción está compuesto de un conjunto de medidas ordenadas en los siguientes aspectos:

- Objetivos dirigidos a corregir los desequilibrios y/o desigualdades previamente diagnosticadas.
- Acciones o medidas para dar cumplimiento de los objetivos.
- Personas responsables en la empresa de la implementación de las medidas y que tienen que dar cuenta de los resultados esperados
- Cronograma: momento y plazos para desarrollar cada una de las medidas.
- Presupuesto: previsión, en su caso, de los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo de las medidas.
- Seguimiento y evaluación del plan: indicadores de medición de cada medida para conocer el grado de cumplimiento del plan y el alcance de los objetivos; así como los instrumentos y plazos de recogida de información.

5.1.6. Áreas de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad deberán contener medidas concretas, que se puedan realizar en un periodo de tiempo claramente determinado, pudiéndose establecer en las siguientes áreas:

Área de acceso al empleo:

Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de trabajo dentro de la organización.

Área de conciliación:

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: acciones de flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos laborales, etc.

Área de clasificación profesional, promoción y formación:

Aplicar medidas para que la igualdad en la clasificación profesional de mujeres y hombres sea efectiva.

Medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la empresa.

Formación específica para las mujeres, preferentemente dentro de la jornada laboral, que les posibilite ocupar puestos de responsabilidad, de dirección, o acceder a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en igualdad de oportunidades y de trato.

Área de retribuciones:

Igualdad en materia retributiva, incluidos los complementos del salario.

Área de salud laboral:

Trasladar a la salud laboral un enfoque integrado de género significa utilizar un método de trabajo que nos permita conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Área de comunicación y lenguaje no sexista:

Medidas para la utilización del lenguaje no-sexista que fomentan relaciones más igualitarias para ir reduciendo espacios de desigualdad.

5.1.7. Duración del plan de acción.

Es una decisión que se toma en función de las necesidades de cada empresa, pero un plan de igualdad debe estar vigente el tiempo necesario para reducir los desequilibrios y eliminar las desigualdades que se hayan detectado en la empresa a través del diagnóstico.

No obstante, se recomienda una planificación de entre dos y cuatro años para tener los resultados concretos en relación con la situación de partida y para revisar los contenidos del plan.

5.1.8. Cómo implantamos el plan de igualdad.

La implantación de un plan de igualdad supone la aplicación efectiva de las distintas medidas acordadas, procurando que las medidas de carácter prioritario tengan una aplicación preferente, ya que de su eficacia dependerán buena parte de los resultados.

Al iniciar la implantación, es recomendable la realización de las siguientes actividades, que suelen incorporarse como medidas del propio plan:

- Información a la plantilla sobre los contenidos del plan y su puesta en marcha.
- Formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a personal directivo, de recursos humanos, y/o personas responsables de la ejecución de las medidas que contempla el plan.
- Articulación del mecanismo de seguimiento y evaluación del plan, en el que participan la representación de trabajadoras y de trabajadores y la dirección

6 EDUCACION EN IGUALDAD DE GÉNERO

Reflexión: Estereotipos de Género

Es imposible separar la educación del contexto social e histórico en que se inserta. La educación es un fenómeno social y, como tal, tiene una dimensión social y política que complejiza los hechos y las relaciones educativas.

Por tanto, el conjunto de relaciones que se entretienen en torno a un hecho educativo es un microcosmos representativo del cosmos social. Ello hace que las pautas, los significados, las representaciones sociales y, en general, la ideología sexista, se articulen en las prácticas educativas por medio de diferentes mecanismos.

Es por esta razón, debemos hacer un esfuerzo adicional y tomar acciones positivas en este ámbito también, para desarrollar una educación en Igualdad de Género

6.1. ¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN NO SEXISTA?

La educación no sexista o en Igualdad de Género, es una educación donde no existe una división entre lo que se espera de hombres y mujeres de acuerdo con los estereotipos de género que hoy existen en la sociedad, y donde se promueve el respeto y la valoración de la diversidad.

La educación para la Igualdad de Género es aquella que reconoce las capacidades de cada niño o joven, independientemente de su sexo, para promover la igualdad real de oportunidades en el respeto a la diferencia, evitando cualquier tipo de discriminación por motivo de género.

Hoy en día, aunque las mujeres han avanzado en diferentes ámbitos de la sociedad, como el laboral, el universitario, el científico o el deportivo, y que los hombres avanzan hacia una corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado de los hijos e hijas, los roles de mujeres y hombres siguen estando influenciados por estereotipos masculinos y femeninos y por prejuicios culturales.

6.2. ¿EN QUÉ CONSISTE LA EDUCACIÓN NO SEXISTA? ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO.

Los estereotipos de género son ideas preconcebidas de lo que significa ser hombre o mujer en nuestra sociedad. Por ejemplo, “los hombres son valientes” y “las mujeres son emocionales” son estereotipos de género.

Así como los estereotipos de género son ideas preconcebidas, los roles son comportamientos. En nuestra sociedad están definidos unos comportamientos que las mujeres y los hombres tenemos que seguir, y estos comportamientos están definidos y se basan en los propios estereotipos de género. Por ejemplo, un rol de género para el hombre sería “el hombre es el que lleva el dinero al hogar”, tienen un rol productivo y de protección

a la mujer. En cambio, en las mujeres el rol de género está más relacionado con el cuidado y la reproducción.

Podríamos decir que los estereotipos de género nos dictan como tenemos que ser y que los roles nos dictan que podemos o no hacer.

Cabe destacar que, en el reparto de roles, aquellos que están dentro de la esfera pública y social del reconocimiento, son los que se otorgan a los hombres.

En base a lo expuesto anteriormente, una educación en Igualdad de Género debe ser aquella que consiga que, de manera crítica y autónoma los niños y niñas sean capaces de identificar los estereotipos de género para no reproducirlos en la vida diaria. También hay que ayudarles a reconocer y rechazar aquellas actitudes discriminatorias por razón de género y fomentar el respeto hacia el otro.

6.3. IMPORTANCIA DE LA FAMILIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN.

Las familias son uno de los agentes socializadores más importantes, tienen responsabilidad en cuanto a la transmisión de valores relacionados con el género. Por eso es importante que, la Igualdad de Género empiece en la familia.

Esta implicación tiene que ver con lo que decimos, pero también con los que hacemos. Podemos estar muy de acuerdo en que se ha de educar en la equidad, pero luego, nuestra manera de hacer la cosas o comportarnos, pueden decir cosas diferentes. Las acciones cotidianas tienen que ser coherentes con lo que verbalizamos.

La Igualdad de Género se aprende no tanto a través de discursos sino más bien a través de valores que se transmiten de manera inconsciente.

La familia es el principal espacio en el que se realiza el aprendizaje sobre la diferenciación de género, donde los niños y niñas aprenden a ser niños y niñas. Después en la escuela y en otros espacios sociales se continua este aprendizaje, pero la familia es el primer y más importante espacio en el que se realiza este amaestramiento.

Para fomentar la equidad de género en el ámbito familiar es importante que se tenga una actitud abierta a la revisión personal, a revisar cuáles son esas preconiciones, esos estereotipos, esos valores y códigos que tenemos muy naturalizados, además puede ser muy enriquecedor empezar a cuestionarnos todos esos valores asociados a qué significa ser mujer y qué significa ser hombre.

Otra propuesta que se puede realizar es ver como trabajamos la corresponsabilidad dentro de casa. Por un lado, como nos dividimos las tareas, y por otro lado como le damos valor por igual a todas las labores que se hacen para sostener la vida. Por ejemplo, no podemos ir a la escuela o al trabajo sin haber comido previamente o sin tener ropa limpia.

La familia tiene una gran responsabilidad a la hora de transmitir valores. Se trata de hacer pequeñas acciones cotidianas, pequeños actos no demasiado complicados, detalles que hemos de ir revisando y mejorando para poco a poco ir caminando hacia la equidad de género.

6.4. EDUCACION EN LAS AULAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Trabajar la Igualdad de Género desde la escuela puede ayudar a eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

Debemos reconocer que en los centros se están haciendo esfuerzos por llevar a cabo estrategias y metodologías educativas que contribuyan a romper con los estereotipos sexistas establecidos, pero que aún queda camino por recorrer.

Modificar los contenidos sexistas en los materiales educativos, formar al profesorado en propuestas pedagógicas como la coeducación, así como realizar cambios físicos en los propios espacios de las escuelas que favorezcan la Igualdad de Género.

También es importante que tanto los docentes como las familias trabajen juntos para romper estereotipos y favorecer la Igualdad de Género tanto en la escuela como en la sociedad en general.

7 CORRESPONSABILIDAD HOMBRE Y MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO

Reflexión: En busca de la corresponsabilidad

Uno de los progresos más importantes de la sociedad hacia la igualdad entre hombres y mujeres, es la incorporación de la mujer al trabajo público y remunerado. Este logro, sin embargo, no ha ido acompañado de la deseable incorporación del hombre al trabajo doméstico. O, lo que lo mismo: las tareas domésticas siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, aunque también trabajen fuera de casa.

Esta división desigual del trabajo en el ámbito del hogar es una de las causas de la brecha de género. Así pues, debemos partir de la idea del reparto de tareas en el hogar y la corresponsabilidad en el espacio doméstico es una estrategia fundamental para reequilibrar la participación de hombres y mujeres en la esfera de lo privado y lo público.

Debemos resaltar que el reparto de responsabilidades en el hogar es una cuestión de todos y todas, y que se debe conseguir con el esfuerzo colectivo. Hacer compatible el trabajo y la familia, no es un asunto privado ni un problema de mujeres. Es una cuestión social, cuya solución depende de la sociedad en su conjunto.

7.1. CONCEPTO PREVIO: CONSIDERACIONES TRABAJO DOMÉSTICO.

El trabajo doméstico es un conjunto de actividades destinadas a producir bienes y servicios orientados al mantenimiento y desarrollo físico, psíquico y social de quienes conviven en el espacio doméstico.

Tiene como características principales:

- Es un trabajo sin remuneración dineraria, no está valorado social ni económicamente, no tiene asignado un precio. En la economía patriarcal, no tiene valor de mercado, y por ello, el sistema económico no contabiliza en cifras a la hora de calcular la riqueza.
- No tiene horario delimitado ni reglamentado y no produce ningún tipo de reconocimiento.

El trabajo emocional es la parte del trabajo doméstico en que más energía y tiempo consumen las mujeres. Un ejemplo para clarificar: Preparar una comida es una tarea doméstica, pero hacerlo teniendo en cuenta los gustos, el cuidado de la salud de la otra persona, el hacer sentir bien atendido al modo de servir la comida, el crear un clima que permita una buena digestión, es un ejemplo de "trabajo emocional". El trabajo emocional es un servicio del que los varones, incluidos los jóvenes, son beneficiarios sin reconocerlo, y en el que generalmente las mujeres no son recíprocamente satisfechas.

Es algo evidente que las actividades que se realicen en el seno del hogar requieran un esfuerzo y dedicación que en muchos casos superan a otras ocupaciones que sí están remuneradas.

La sociedad va evolucionando y, en la actualidad, los viejos esquemas de reparto de las responsabilidades familiares ya no son válidos. Porque las mujeres también quieren dedicarse a otro tipo de actividades como ampliar su formación, divertirse, trabajar fuera de casa, etc. Y porqué los hombres también quieren participar en el cuidado y la educación de sus hijas e hijos.

Ser hombre o mujer no debería suponer la obligación o exclusión de ningún tipo de actividad. En el ámbito doméstico hay tareas agradables, y otras menos atractivas. A repartir y compartir las responsabilidades familiares y domésticas se le llama corresponsabilidad familiar.

7.2. DEFINICIÓN DE CORRESPONSABILIDAD.

Conciliar la vida laboral y familiar implica compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares.

El concepto de corresponsabilidad da un paso más y conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado de hijas/os y personas dependientes. Implica, en definitiva, olvidar la dicotomía pública/privada, donde el espacio público es un espacio para los hombres y el espacio privado para mujeres.

La corresponsabilidad supone que mujeres y hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico.

7.3. REPARTO VS RESPONSABILIDAD.

Responsabilizarse de una tarea significa tener la obligación última de su realización, es decir, hacerse cargo de que se cumpla una determinada cosa. Sin embargo, "ayudar" supone estar libre de esa responsabilidad final, es prestar cooperación, pero no encargarse de su cumplimiento. Las mujeres no necesitan ayuda, sino compartir la responsabilidad para democratizar el espacio doméstico.

Aunque los hombres estén incorporándose lentamente a las tareas del mantenimiento del hogar, el cuidado de los hijos/os y mayores, lo hacen desde una actitud subsidiaria, de ayuda a las tareas de la casa.

Pero la conciliación para ser efectiva precisa de una plena participación de los varones, el reparto de la responsabilidad, en definitiva, la corresponsabilidad en las tareas domésticas.

7.4. CONSECUENCIAS DE LA NO CORRESPONSABILIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La falta de reparto del trabajo doméstico supone para las mujeres que desarrollan trabajos remunerados fuera del hogar el gran problema de la doble jornada.

La doble jornada, en muchas ocasiones, coloca a las mujeres ante el dilema de tener que elegir entre trabajo y familia o intentar conciliar ambas viéndose obligadas a:

- Recurrir a empleos a tiempo parcial para poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares.
- A delegar el cuidado de sus hijos e hijas a familiares cercanos, (generalmente otra mujer).
- A tener sobrecarga de trabajo, privándolas de tiempo propio, privacidad y espacio para sí.

7.5. VENTAJAS DE LA CORRESPONSABILIDAD.

Esta corresponsabilidad, además de permitir a la mujer participar de la esfera productiva sin tener que recurrir a la agotadora doble jornada nos trae una serie de ventajas que pueden condensarse de la siguiente manera:

- Mejora de la calidad de vida de todos los miembros de la familia: se evitan multitud de conflictos y tensiones, todo el mundo dispone de tiempo libre.
- Permite alcanzar mayor grado de formación y de autonomía personal.
- Hace posible liberar tiempo para dedicarlo a otro tipo de actividades.

8 IMPORTANCIA DE LAS PALABRAS E IMÁGENES EN LA COMUNICACIÓN

Nombrar algo implica hacerlo visible, reconocer su existencia. El lenguaje condiciona la imagen de la realidad y cómo se transmite. La utilización de un modelo androcéntrico y estereotipado sobre las mujeres y los hombres niega la evidencia de los cambios sociales respecto a la consecución de la igualdad entre ambos sexos. Cuando se emplea el masculino como genérico se invisibilizan las mujeres y sus logros en todos los ámbitos de la vida. Las mujeres están presentes en el trabajo, la cultura, la educación, la política... y esto debe tener repercusión en su protagonismo y presencia en la comunicación y en la lengua.

8.1. COMUNICACION.

La comunicación humana es un proceso por el cual los seres humanos transmiten ideas y pensamientos. El proceso comunicativo supone una transmisión de mensajes, información y experiencias, que tiene su finalidad en poder establecer relaciones entre las personas.

Existen dos formas principales de comunicación:

1. Comunicación verbal: tiene que ver con el lenguaje hablado y escrito.
2. Comunicación no verbal: se utiliza este tipo de comunicación para transmitir mensajes principalmente a partir de imágenes (medios de comunicación, publicidad...), gestos (sonrisas, miradas...), actitudes (condescendencia, simpatía...) y acciones (organización de eventos, cesión de la palabra...).

A través de la comunicación se transmiten valores, ideas, y prejuicios de unas personas a otras.

La comunicación, como fenómeno social, produce conocimiento puesto que propone una visión del mundo que moviliza una determinada subjetividad en las personas que reciben los mensajes y que aceptan esa representación del mundo como realista y verdadera.

De esta forma, las relaciones jerárquicas que se dan todavía entre hombres y mujeres se reflejan y consolidan en el proceso de comunicación, a la vez que determinados usos de la lengua, las imágenes y los gestos contribuyen a que estas relaciones se mantengan en el tiempo.

La comunicación y el lenguaje inclusivos buscan modificar dicho proceso de comunicación mediante la inclusión en los códigos comunicativos de todas las personas y audiencia, así se eliminan las jerarquías y las relaciones de poder en el discurso, mostrando y construyendo otra realidad.

8.2. LENGUAJE INCLUSIVO- LENGUAJE NO SEXISTA.

El lenguaje neutral en cuanto al género es un término genérico que engloba el uso del lenguaje no sexista, el lenguaje inclusivo o el lenguaje equitativo en cuanto al género.

La finalidad del lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que pueden interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes, al implicar que uno de los sexos o género social es la norma. La utilización de un lenguaje equitativo en cuanto al género e inclusivo también ayuda a reducir los estereotipos de género, favorece los cambios sociales y contribuye a lograr la Igualdad de Género.

La utilización de un lenguaje neutral en cuanto al género o inclusivo es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje refleja e influye poderosamente en las actitudes, las conductas y las percepciones.

El lenguaje no sexista es aquel que representa a los hombres y a las mujeres, nombrando a través de términos que:

- *NO OCULTAN*
- *NO EXCLUYEN*

- *NO CREAN CONFUSIONES*
- *NO SUBORDINAN*
- *NO INFRAVALORAN*
- *NO DENIGRAN NI HUMILLAN*

8.3. USO NO SEXISTA DE LAS IMÁGENES. LA IMAGEN TAMBIEN ES CONTENIDO.

Además del lenguaje, también nos comunicamos a través de imágenes, haciendo llegar nuestros mensajes, y transmitiendo una serie de valores concretos.

La combinación de ambos elementos (comunicación escrita y soportes de imágenes), deben ir en consonancia con el objetivo final de aportar mensajes basados en la igualdad de mujeres y hombres.

Las imágenes deberán, por tanto:

- Mostrar la diversidad en nuestras imágenes, no sólo en cuanto al sexo, sino también en cuanto a la edad, la etnia, la “belleza”, distintas capacidades, diversos modelos familiares, porque es la realidad.
- No escenificar y con ello reproducir estereotipos ni roles de género.
- Presencia equilibrada en las imágenes de hombres y mujeres / niñas y niños.
- Cuidar el lugar de mujeres y hombres en la imagen (centralidad, tamaño, perspectiva...).
- Mostrar a varones y mujeres ejerciendo indistintamente funciones en los ámbitos tanto privado como público. Reproducir imágenes de mujeres activas situándolas en espacios de ocio, fuera del ámbito doméstico.
- No sexualizar los cuerpos de las mujeres (ni de los hombres).
- Evitar el uso de la figura masculina como genérico que pretende representar a todas y todos.
- Representar a los varones en puestos de trabajo y sectores feminizados y viceversa
- No frivolar con la violencia hacia las mujeres.

Además, en las imágenes hay varios códigos que deben tenerse en cuenta, como son la perspectiva, el tamaño de las figuras, el uso simbólico de los colores, luz, etc. Se deberá tener en cuenta que ninguno de esos códigos subordine a las mujeres o incida en repetir estereotipos o roles de género.

8.4. IMPORTANCIA DE UNA COMUNICACIÓN NEUTRA PARA UN AVANCE EN LA IGUALDAD DE GÉNERO.

El lenguaje inclusivo y no sexista es aquel que detecta desigualdades, discriminaciones, ocultamientos y usos despectivos de una lengua y propone alternativas para expresarnos de una manera más acorde con la realidad actual y que refleje de la mejor manera lo que pensamos y queremos comunicar.

Los objetivos principales del lenguaje inclusivo son:

- Visibilizar a las mujeres y a toda la diversidad social: implica evitar expresiones que denoten desprecio, subordinación, ridiculización
- Equilibrar las asimetrías de género: implica modelar el lenguaje, contribuyendo a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

8.5. ALTERNATIVAS EXISTENTES PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.

A continuación, se presentan tres alternativas que pueden ser además combinadas entre sí, como son el nombrar en masculino y en femenino, usar palabras genéricas o abstractas y usar otros recursos como determinados pronombres y formas verbales.

→ Nombrar en femenino y en masculino

No es una repetición nombrar en masculino y femenino cuando nos queremos referir a grupos mixtos, (ej. los directores y las directoras; las y los técnicos) al igual que no es una repetición decir que una bandera es granate, blanca y verde cuando nos referimos a una bandera de esos colores. Se recomienda la alternancia de sexos, es decir cuando se nombre en masculino y en femenino, los trabajadores y las trabajadoras, no siempre hay que guardar este orden, para no dar prioridad a uno de los dos sexos sobre el otro. Si se emplea muchas veces esta alternativa, se puede optar por eliminar el artículo: Trabajadoras y trabajadores de la empresa...

→ Usar palabras abstractas o genéricas

Existen palabras genéricas y palabras abstractas que incluyen a ambos sexos, las utilizaremos cuando hagamos referencia a un grupo mixto o cuando no sabemos el sexo del colectivo al que nos referimos.

Ejemplos:

Los trabajadores = el personal de la empresa, la plantilla

Los técnicos = el equipo técnico, el departamento técnico, el personal técnico

El hombre = el ser humano, la persona

→ Usar otros recursos como los pronombres y las formas verbales

Hay muchas herramientas gramaticales para evitar el androcentrismo y el sexismo en el lenguaje, como son:

- Pronombres no sexistas: evitar los artículos masculinos: EL QUE, LOS QUE, AQUELLOS, ...y sustituirlos por QUIEN, QUIENES, CUALQUIERA QUE, LAS PERSONAS QUE...

Ejemplo: Aquellos que dispongan de pasaporte = Quienes dispongan de pasaporte.

- Sustituir el pronombre impersonal UNO por otros pronombres impersonales como ALGUIEN, CUALQUIERA, LA PERSONA o por formas verbales.

Ejemplo: Cuando uno da una clase = Al dar una clase

- Uso de otros adverbios o pronombres: se pueden cambiar adverbios o pronombres con género gramatical como POCOS, MUCHOS, TODOS, LOS SUYOS por aquellos con género gramatical neutros como MINORÍA, MAYORÍA, SIN EXCEPCIÓN, SU GENTE.

Ejemplo: Muchos trabajadores creen que...= La mayoría del personal cree que...

- Uso de la tercera persona plural verbal.

Ejemplo: El abonado podrá entrar gratis = entrada gratuita para personas abonadas.

- Prescindir del sujeto gramatical: en castellano, los verbos no necesitan que los acompañe un sujeto.

Ejemplo: Nosotros queremos promover la enseñanza pública = Queremos promover la enseñanza pública.

8.6. LAS TIC' DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La aplicación de la perspectiva de género en la elaboración y revisión de portales en Internet requiere de una reflexión amplia, más allá de la revisión del uso del lenguaje o de las imágenes.

Los ordenadores, sus aplicaciones y las redes de intercambio suponen vías de transmisión, de actuación y participación en el conocimiento, la información y la democracia que precisan de un examen detenido y consciente de sus implicaciones en el mantenimiento o eliminación de las desigualdades entre mujeres y varones.

8.6.1. El papel de la administración.

Las webs institucionales, aquellas que van desarrollándose en línea con los proyectos de gobierno: administración y democracia electrónicas; deben tener en cuenta, tal como marca la legislación vigente, la perspectiva de género y profundizar en el desarrollo y el acceso y uso por las mujeres de las nuevas estrategias de comunicación e información como medio para asegurar la participación social de las mujeres, en condiciones igualitarias con los varones.

Deben ser herramienta activa que contribuya en la práctica a reducir las desigualdades y eliminar la brecha de género.

Es muy importante que las instituciones diseñen y evalúen adecuadamente sus páginas, y que lo hagan teniendo en cuenta a mujeres y hombres como personas usuarias, lo que se puede hacer en conjunción con otros procesos de evaluación de la propia institución.

Además de que las administraciones deben tener especial cuidado a la hora de diseñar sus páginas web, éstas deben trabajar en las áreas que se indican:

- Señalar criterios para identificar el sexismo y las posturas androcéntricas a la hora de realizar desarrollos o proyectos web.
- Contribuir a la reducción de la brecha digital de género, mediante un conjunto de recomendaciones que se pueden emplear en el diseño y desarrollo de páginas web para favorecer la incorporación de la perspectiva de género.
- Definir pautas para la revisión de páginas y portales web, de modo que se pueda averiguar si incorporan criterios adecuados con perspectiva de género

8.6.2. Legislación española.

En este sentido, en la legislación del Estado español caben destacar las siguientes disposiciones que afectan a la consecución de la igualdad, a las discriminaciones y a la aplicación de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación):

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedica el Título III a los medios de comunicación.
- Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional, cuyo propósito es que toda la información llegue a toda la ciudadanía.
- Ley 11/2007, de 23 de junio, para el Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, reconoce el derecho a relacionarse electrónicamente con las administraciones públicas, así como la obligación de éstas a garantizar ese derecho.
- La Orden PRE/525/2005, conocida como las 54 medidas, por la que se adoptan Medidas para favorecer la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.

En resumen, las implicaciones de estas normativas se compensan en:

- Evitar todo tipo de discriminación contra las mujeres.
- Luchar contra los estereotipos sexistas.
- Reducir la brecha digital de género.
- Garantizar y promover el respeto a las mujeres como ciudadanas de pleno derecho.

8.6.3. ¿Cómo integrar la perspectiva de género y los objetivos de igualdad de oportunidades en un proyecto web?

La posición androcéntrica en la concepción y desarrollo de las TICs, ha significado la construcción de una tecnología masculinizada que responde al modelo de uso de la misma por parte de los hombres.

En consecuencia, la creación de webs se realiza desde una posición androcéntrica y masculinizada: el varón como “usuario tipo”.

Además, las mujeres, aun responsables del ámbito reproductivo, disponen de menos tiempo para el aprendizaje y uso de Internet, y lo hacen de forma discontinua, al tener que compatibilizarlo con otras tareas domésticas en muchos casos.

Según esto, para crear un proyecto web desde la perspectiva de género hace falta tener muchos factores en cuenta, que van más allá de los aspectos formales.

No obstante, a continuación, resumimos algunas de las características básicas a la hora de construir una página web con perspectiva de género:

- No utilizar un lenguaje sexista y adaptar el tipo de lenguaje utilizado al público usuario (técnico, coloquial, etc...).
- Evitar transmitir estereotipos de género:
 - Evitar la asignación de roles tradicionales que encasillan a mujeres y varones y compensar las presencias/ausencias de mujeres y hombres en determinados papeles o roles.
 - Evitar toda sexualización de las mujeres que las reduce solamente a ser cuerpo.
- Hacer presentes los saberes de las mujeres, facilitar información sobre la situación, trayectoria, etc. de las mujeres de forma clara y específica en el tema objeto de la página web.
- Crear secciones específicas o adaptar servicios en función de las diferentes necesidades detectadas o de las diferencias de uso de la web entre mujeres y hombres, cuidando de que en ambos casos incidan en la ruptura del rol de género.
- Prever el efecto que tendrá la página sobre la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.
- Establecer enlaces a otras páginas de la misma temática del portal que incluyan la Igualdad de Género.
- Que los modelos de reacción y comportamiento que se prevean frente a la página web que está siendo diseñada no sean únicamente los modelos masculinizados, sino que se consideren los modos de hacer femeninos también como válidos y positivos.
- Se puede incorporar a la web la posibilidad de elegir el tratamiento que se desea recibir, con lo que se modificaría el texto de la página, del mismo modo que se cambia cuando se escoge el idioma en el que se despliega el texto. Esta opción además permitirá hacer una estadística de acceso y uso.
- Asegurar la visibilidad de la presencia y participación de las mujeres, así como la visibilidad de las cuestiones de Igualdad de Género y la no tolerancia de la desigualdad

IMECO

La Asociación IMECO Instituto de Mediación y Conciliación, entidad sin ánimo de lucro, con CIF G-97373849, está registrada en la Consellería de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, como Centro de Acción Social, con el número 2.200, Sección A, y en el Registro Nacional de Asociaciones, en el Grupo 1º, Sección 1ª, Número Nacional 603300 (Fecha de alta 17/09/2003), nº Autonómico CV-01-035958-V, Sección Primera, y como entidad de Voluntariado, con el nº CV-04-038883-V, Sección 4ª. y con el nº E221 en Participación Ciudadana de la Comunidad Valenciana. IMECO es miembro de Red Araña Red española de entidades por el Empleo. Es Centro colaborador de la Generalitat Valenciana para la Formación del Profesorado. IMECO posee el Sello Estatal de Entidad Adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, Es Entidad de Orientación Laboral perteneciente a la RED ORIENTA GV, del Servef de la Comunidad Valencia. Nº de Centro: 11184. Certificado Agencia Tributaria para entidades sin fines lucrativos de Exención de retención o ingreso a cuenta. Ley 49/2002. Actividad formativa exenta de IVA según art. 20 1-9º de Ley 37/1992 del Reglamento del IVA. Nº de inscripción 1,166E del Registro Municipal de Entidades Ciudadanas del Ayuntamiento de Valencia. Trabajos en Red de forma continuada y para diferentes Proyectos y Programas, con Red Araña Red Española de entidades por el Empleo, AESVE Asociación de Empresas para la Solidaridad, Voluntariado y Empleo, AMIE Asociación de Microinnovaciones educativas, Consultores Educativos, AMUSFE Asociación de Mujeres para la Solidaridad, Formación y Empleo, TURIAINTEGRA Asociación de personas en riesgo de exclusión, y otras entidades que se unen puntualmente.

IMECO

asociacionimeco@asimeco.es

Tel: 963 62 28 40 / 699 42 04 05

Gascó Oliag, nº6, entresuelo

