

**SENSIBILIDAD
EN LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
(FCO002)**

 **Hispanérica**
EDITORIAL

Sensibilidad en la igualdad de oportunidades (FCO002)

© Desarrollos didácticos S.A de C.V.

© HISPAMERICA BOOKS, S.L. (2016)

Telef. (00 34) 91 028 28 51

Madrid, España

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, grabación o cualquier otro medio sea cual fuere si el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (artículo 270 y siguientes del Código Penal)

ISBN **978-84-947847-3-6**

Depósito Legal: **M-13655-2018**

Impreso en Madrid (España) – Printed in Madrid (Spain)

**SENSIBILIDAD
EN LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
(FCO002)**

ÍNDICE

SENSIBILIDAD EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.....	13
1.1 Hombres y mujeres: diferentes pero iguales.....	15
1.2. Igualdad legal e igualdad real.....	17
1.2.1 El principio de igualdad	
1.2.2 Tipos de discriminación	
1.3 Políticas y planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.....	19
1.3.1 Empleo	
1.3.2 Educación	
1.3.3 Salud	
1.4 Legislación relativa a la igualdad de oportunidades.....	25
1.5 El sexismo en la comunicación humana.....	27
1.5.1 Comunicación humana y cultura	
1.5.2 La imagen de las mujeres en la publicidad	
1.5.3 Alternativas para una comunicación verbal no sexista	

2. El empleo y otros ámbitos para la igualdad de oportunidades.....	33
2.1 Factores que influyen en la contratación laboral de hombres y mujeres.....	35
2.2 Contribución de hombres y mujeres al trabajo.....	38
2.3 Porcentaje de participación paritaria en el mercado laboral.....	41
2.4 La igualdad de oportunidades como instrumento de mejora del empleo: legislación vigente.....	43
2.5 Distribución del tiempo según el género.....	45
2.6 Otros ámbitos para el ejercicio de la igualdad.....	46
2.6.1 Educación y formación	
2.6.2 Participación social y política	
3. La desigualdad y la violencia de género.....	51
3.1 Conceptos básicos sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	53
3.2 Violencia de género.....	54
3.3 Formas de violencia contra las mujeres.....	55
3.3.1 Modalidades	
3.3.2 El acoso sexual en el trabajo	
3.4 Costes económicos y sociales de la violencia de género.....	56
3.5 Medidas contra la violencia de género.....	57

3.5.1 Apoyo institucional

3.5.1.1 Legislación actual

3.5.1.2 Organizaciones institucionales

3.5.2 Cambio de actitudes individuales para obtener nuevos modelos sociales

3.5.3 Proyectos de prevención para la violencia de género

1 La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Sensibilidad en la igualdad
de oportunidades (FCO002)

 Hispanamérica
BOOKS

1. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

1.1. Hombres y mujeres: diferentes pero iguales

¿Cuántas veces hemos oído decir “los niños son más brutos pero más nobles” o bien “las niñas son más listas pero más malas”?

Mensajes de este tipo son la base de un sistema de valores y creencias sobre el que construimos nuestras identidades como hombres y mujeres. Nuestro modelo de sociedad se transmite de generación en generación mediante lo que llamamos proceso de socialización en el que las personas asimilan y hacen suyos los elementos culturales y sociales que favorecen y garantizan la adaptación e integración en la sociedad.

Este proceso de socialización es distinto según el sexo de las personas, asignando modelos diferentes para las mujeres y los hombres en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otras. El conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y mujeres constituye lo que se llama estereotipos de género que son como etiquetas que nos ponen al nacer, por ejemplo: las CHICAS son más sensibles que los chicos; los CHICOS son más duros que las chicas.

Estos estereotipos impulsan a las personas a desempeñar tareas y funciones así como a tener comportamientos considerados propios de hombres o de mujeres por el mero hecho de pertenecer a uno u otro sexo. Es lo que llamamos roles de género que por ejemplo nos hace ver como sorprendente que el hombre coja permiso laboral para cuidar a su criatura recién nacida en vez de la mujer.

Estos estereotipos y roles de género hacen que las expectativas de futuro de las personas, es decir los planes de vida a nivel profesional, sentimental, económico... que la persona va construyendo, se vean determinados por los modelos que nos imponen y no de lo que seríamos capaces o muchas veces deseáramos. Por ejemplo, a la hora de elegir una carrera es poco frecuente que una chica escoja una ingeniería, ya que se considera que son los chicos los que sirven para profesiones científicas; de esta manera nos encontramos con que en este tipo de profesiones hay mayoría de CHICOS, mientras que las CHICAS suelen optar por estudios y carreras relacionadas con las ciencias sociales, la sanidad, las humanidades... más “apropiadas” para las mujeres.

A lo largo de la historia de la humanidad las diferencias biológicas entre los sexos se han traducido en desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de participar en la sociedad, resultando las mujeres las más desfavorecidas ya que, por lo general, se le concede un valor más alto a lo que tradicionalmente “debe hacer” un hombre que a lo que “debe hacer” una mujer.

Las mujeres tienen menos independencia económica ya que participan menos o en peores condiciones que los hombres en el mercado laboral; sin embargo, trabajan cuidando a las personas de su familia y realizando las tareas domésticas. Si, además, trabajan fuera de casa, tienen que asumir los dos trabajos porque todavía los hombres no comparten el trabajo familiar y doméstico. Tampoco participan de igual manera que los hombres en la vida social y política donde se toman las decisiones sobre el futuro y la evolución de nuestra sociedad. Si observamos a nuestro alrededor, podemos ver que, en general, las mujeres participan menos en todas aquellas actividades relacionadas con la esfera pública pero llevan todo el peso del trabajo doméstico y del cuidado familiar. Para explicar las razones por las que las diferencias biológicas entre los sexos se transforman en desigualdades se utilizan dos conceptos básicos: el sexo y el género. Mientras que el sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, el género explica que las desigualdades entre las mujeres y los hombres se construyen socialmente, varían según las culturas y los tiempos históricos y, por lo tanto, podemos modificarlas.

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

1.2 Igualdad legal e igualdad real

Actualmente la igualdad está reconocida a nivel jurídico (igualdad formal o legal), de tal forma que las leyes ofrecen un igual tratamiento a hombres y mujeres; sin embargo, y a pesar de que existe este reconocimiento desde un punto de vista formal, esto no significa que exista una igualdad real.

1.2.1 El principio de igualdad

La igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres está reconocida en los textos de las constituciones de los países democráticos. Casi todos estos países incluyen el principio de igualdad como un derecho fundamental de las personas que no pueden ser discriminadas por razón de sexo, raza, religión...

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, además de ser un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible para la convivencia democrática.

Las democracias se asientan sobre el valor de igualdad de todos los seres humanos por lo que la ley prohíbe cualquier forma de discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social. Además, la igualdad beneficia al conjunto de la sociedad, ya que la democracia no está completa si sólo participa el 50% de la población.

La **Constitución Española** establece como uno de los pilares fundamentales del Estado de Derecho el principio de igualdad. En su **artículo 14** lo refleja:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

En consecuencia, desde un punto de vista jurídico se reconoce la igualdad de todas las personas ante la Ley, pero hace falta además que se produzcan cambios sociales y estructurales que hagan de ese principio constitucional, una igualdad real y efectiva. Debido a los valores sociales y culturales sigue existiendo una gran distancia entre la igualdad legal y la igualdad real. Por esta razón en marzo del 2007 se aprobó la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que plantea el desarrollo de la igualdad real en todos los ámbitos de la sociedad.

1.2.2 Tipos de discriminación

La **discriminación**, se opone a la igualdad y significa separar, distinguir, diferenciar con la intención de que una de las dos partes se diferencie de la otra.

Las democracias se asientan sobre el principio de igualdad que, como en la Constitución Española quedan reflejadas en la normativa. Pero aunque las leyes son imprescindibles, existen obstáculos que impiden que exista una igualdad real, por lo que es necesaria la aplicación de una serie de políticas y medidas para compensar las situaciones de desigualdad que se dan en las posiciones de los hombres y las mujeres.

A pesar de las leyes, siguen existiendo situaciones de discriminación que pueden ser:

- **Discriminación directa**

Es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra, en la misma situación. Por ejemplo, salarios diferentes, despidos por embarazo, diferentes contratos, etc.

La discriminación directa por razón de sexo, o por cualquier otra condición, está prohibida por la Ley. La discriminación directa es más difícil de encontrar. Por ejemplo cuando una empresa oferta un puesto de trabajo, no lo anuncia diciendo "Empresa necesita a un hombre para director de una sucursal", si no que anunciará "Empresa necesita una persona para dirigir una sucursal".

- **Discriminación indirecta**

Mucho más complicada de probar, ocurre cuando una persona, sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro. Es una discriminación camuflada, que no se puede comprobar directamente.

No es tan raro encontrar casos de discriminación indirecta, ya que a pesar de que muchas leyes, normas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y a mujeres, al final tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres.

Por ejemplo, en el ámbito laboral podemos observar diferentes situaciones de discriminación indirecta cuando:

- Se permite que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán hombres o sólo mujeres.
- Los sueldos son iguales en una misma categoría, pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres.
- Las mujeres tienen que renunciar a promociones laborales porque se encuentran con verdaderas dificultades para conciliar su realidad familiar con la laboral. Como las mujeres siguen siendo las principales responsables de la atención y el cuidado familiar, una organización del tiempo de trabajo que implique comidas de trabajo u horarios excesivos dificultará su carrera profesional. Ésta es una de las razones por las que las mujeres son mayoritariamente las que piden reducción de jornada o excedencias para el cuidado de hijos e hijas.

1.3 Políticas y planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Para que la igualdad formal sea efectiva y se convierta en igualdad real, desde las políticas públicas se desarrollan medidas y se ponen en marcha mecanismos y recursos que promueven e impulsan en nuestra sociedad el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así surgen las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones... y en todas las actividades ya sean educativas, de empleo...

Las políticas de igualdad de oportunidades, se remontan a la segunda mitad del siglo XX y actualmente se están desarrollando en casi todos los niveles administrativos y políticos, nacionales, de la Unión Europea e internacionales. Por poner algunos ejemplos, la ONU, la Unión Europea, las administraciones españolas (a nivel general, autonómico y local), han puesto en marcha sus políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el convencimiento de que el desarrollo social y económico de un país pasa en la

actualidad por un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en todas las esferas.

Uno de los instrumentos más conocidos que utilizan los organismos públicos para luchar contra la discriminación y las desigualdades son los **Planes de Igualdad de Oportunidades**.

En los Planes de Igualdad de Oportunidades se establecen las políticas que tienen que ver con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recogen, por tanto, un conjunto de medidas para conseguir unos objetivos de igualdad en un período de tiempo determinado que suele ser de varios años. En el desarrollo del mismo participan y colaboran diversos niveles gubernamentales así como organizaciones no gubernamentales y de participación ciudadana.

Lo primero que se debe hacer para elaborar un Plan es conocer bien la realidad de mujeres y hombres y las situaciones que provocan las desigualdades, así como el entorno en el que se va a poner en marcha. Cuantas más entidades del entorno (asociaciones ciudadanas, empresas, sindicatos, etc.) participen en la puesta en marcha y desarrollo del Plan, más nos acercaremos a la realidad social garantizando el éxito del mismo.

Una vez que se conoce la realidad, se está en disposición de realizar los siguientes pasos:

- Se establecen los temas o áreas en las que se quiere intervenir
- Se definen los objetivos de igualdad de oportunidades que se quieren conseguir por cada área de intervención
- Se concretan las actuaciones que hay que llevar a cabo para conseguir cada objetivo de igualdad
- Se determinan los recursos necesarios para llevar a cabo las actuaciones, así como los compromisos de organizaciones y entidades para desarrollar dichas actuaciones

Algunos de los temas o áreas en los que generalmente se interviene para conseguir la igualdad son: educación, salud, economía y empleo, poder y toma de decisiones, imagen y medios de comunicación, violencia, exclusión social, conciliación de la vida familiar y laboral, cooperación para el desarrollo...

Por cada área de intervención hay que definir las prioridades que se tienen en función de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de los recursos de los que se dispone. No es lo mismo definir los objetivos y las actuaciones a favor de la igualdad en el área de educación en un lugar en el que el analfabetismo de mujeres es muy alto que en otro lugar en el que hombres y mujeres acceden sin dificultades a la educación y existen otros problemas, tales como que las chicas nunca eligen formación en campos científicos y técnicos.

Por último, es necesario insistir en que la búsqueda de colaboración por parte del mayor número de entidades y organizaciones es muy importante para asegurar el éxito del Plan. Cuantas más participen en la elaboración y diseño del Plan mayor será su nivel de responsabilidad y compromiso para lograr que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siga avanzando.

1.3.1 Empleo

En el mercado laboral no existen indicadores para medir de forma directa la discriminación en el trabajo, no obstante sí que se pueden tomar determinados elementos informativos como indicadores supletorios válidos, como pueden ser las disparidades por razón de género en:

- Las tasas de participación y de desempleo en la fuerza de trabajo.
- El tipo de trabajo y sector de actividad elegido.
- Los salarios.

La diferencia entre géneros a la hora de trabajar aún sigue siendo un tema pendiente en la mayoría de países. La Constitución Española proclama en su artículo 14 que debe haber igualdad y que se prohíbe la discriminación por razón de sexo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), dedica muchos esfuerzos para conseguir que esta igualdad sea real. De hecho, su principal objetivo es que tanto hombres como mujeres puedan acceder, de forma igualitaria, a trabajos bien remunerados, productivos y en un contexto seguro de libertad y dignidad humana. La igualdad es una de sus líneas de trabajo:

- Promover y cumplir las normas, los principios y los derechos básicos en el trabajo.
- Generar oportunidades para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad y puedan llegar a tener un empleo e ingresos dignos.
- Mejorar las condiciones de seguridad laboral.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La OIT cuenta con una amplia gama de instrumentos y herramientas internacionales para poder conseguir sus propósitos.

También la Comisión Europea toma cartas en el asunto. En la página dedicada a la igualdad de género podemos ver algunos temas interesantes, como el apartado de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Esta diferencia es un claro reflejo de la discriminación que sufren muchas mujeres. Las causas que llevan a ello suelen ser bastante complejas, pero a la larga de se intenta que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se vaya reduciendo hasta desaparecer. Hasta ahora, se calcula que la diferencia entre ambos puede llegar hasta el 16%, además, las responsabilidades familiares en muchos casos ni se contemplan. En otros casos, como es la mujer quien normalmente deja de trabajar a tiempo completo por el cuidado de hijos, a la larga cotiza menos, por lo que es más habitual ver más mujeres que hombres en situación de pobreza en la tercera edad.

Algunos ejemplos de iniciativas que se han llevado a cabo para eliminar estas diferencias son:

- Legislación para promover planes para la igualdad.
- Mayor fomento del diálogo social e interlocutores.
- Desarrollo de herramientas para medir la diferencia de retribución entre géneros y evidenciar la transparencia de las diferencias salariales.
- Estudio de casos.