CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

ASOCIACION MOSAIC

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 2

2. CONTEXTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 3

3. ANALISIS 9
   - 3.1 DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y DESIGUALDAD 9
   - 3.2 BRECHA DE GÉNERO, TECNOLÓGICA Y DE SALUD 10

4. VIOLENCIA DE GENERO Y MICROMACHISMOS 12

5. DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO 12
   - 5.1 DOBLE JORNADA 14
   - 5.2 CORRESPONSABILIDAD 14

6. ESTRATEGIAS 15
   - 6.1 ACCIONES POSITIVAS 15
   - 6.2 TRANSVERSALIDAD 16
   - 6.3 CONCILIACION 16
   - 6.4 EMPODERAMIENTO 17

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad es un concepto que se escucha con mayor frecuencia en la sociedad. Se habla de que las mujeres deben ser iguales a los hombres, de que hay que luchar por los mismos derechos y acabar con las situaciones de desigualdad por cuestiones de género, injustas desde cualquier punto de vista.

La lucha por la igualdad de género no ha surgido "porque sí", sino que es resultado de la disconformidad a lo largo de los años de la sociedad que convive en una organización social donde los hombres mantienen una posición de superioridad respecto de las mujeres (sociedad patriarcal), situando a las mujeres en un segundo plano y discriminándolas por el hecho de ser mujeres.

A lo largo de este documento se definen diferentes conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como también se reflexiona sobre diferentes aspectos de la situación actual (brecha de género, división sexual del trabajo, micromachismos, etc.).

2 . CONTEXTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Para trabajar con la igualdad de género es necesario conocer el contexto sobre el cual aplicar las medidas y acciones relacionadas con la lucha por la igualdad.

2.1 Patriarcado

El **patriarcado** es un sistema de organización social regido por unas relaciones jerárquicas donde los hombres tienen una posición de superioridad respecto a las mujeres en relación al acceso y uso de los recursos existentes.

Patriarcado significa literalmente "gobierno de los padres". Está basado en el liderazgo masculino que es todo poderoso, mientras que las mujeres deben ofrecerles respeto, servicios y sumisión.

Recomendamos la visualización de la película: "Las 13 rosas" y, "Raices del patriarcado postmoderno" (YouTube).

Es significativo observar cómo independientemente del país en el que se viva, existe una característica común a todos ellos: los puestos clave en el ámbito político, económico, religioso y militar se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de los hombres. Esta situación de poder de los hombres lleva aparejadas situaciones de dominación incluso de explotación de las mujeres, y, por tanto, hablamos de sociedades patriarcales.

De forma general, en las sociedades, se han desarrollado un conjunto de prácticas materiales y culturales que favorecen el acceso a los órganos de toma de decisión a una parte de la población, los hombres, y estos, a su vez, para mantenerse en el poder, para tener una posición privilegiada respecto al acceso a los recursos, mantienen y desarrollan dichas prácticas. No cabe duda que estas prácticas van cambiando en función del grado de desarrollo de los países y del establecimiento de regímenes democráticos.

No obstante, actualmente, en aquellos países con patriarcados de coerción y con regímenes autoritarios se promulgan leyes (basadas en la mayoría de los casos en costumbres) que determinan qué pueden o no hacer las mujeres y las sanciones para aquellos casos en los que alguna mujer se atreva a no seguir dichas normas.
En las sociedades patriarcales, con la finalidad de mantener la hegemonía de los hombres en los órganos de poder, y perseverar las situaciones de dependencia de las mujeres respecto de los hombres, se atribuye a hombres y mujeres papeles distintos, en función de su sexo.

Reflexionemos sobre algunas cuestiones…
 ¿Consideras que el patriarcado ha desaparecido?
 ¿Sería posible una sociedad sin patriarcado?
 ¿Qué alternativas se pueden proponer para cambiar la estructura patriarcal actual para alcanzar una sociedad más igualitaria?

2.2. Sexo y género, roles y estereotipos

Cualquier persona a lo largo de su vida tiene la oportunidad de ver a un niño o niña nacer, ya sea la propia persona con su propia descendencia o bien la descendencia de alguna persona cercana (familiares, amistades, vecinos/as, etc.).
La primera pregunta que se plantea es: ¿es niño o niña? Dependiendo del grado de confianza con la persona que ha tenido descendencia, se siente la obligación moral y social de tener un detalle o regalo para celebrar el nacimiento.

Típicamente se asocia el color rosa a la niña y el color azul al niño. La pregunta es simple: ¿por qué? Tanto el rosa como el azul son colores, igual que el rojo, el verde, el amarillo, el morado, el naranja… Sin embargo, ante estas situaciones, las personas tienden a estereotipar estos dos colores, llegando a realizar la compra de los artículos con total garantía de que están acertando en la elección.

De hecho, hasta hace poco tiempo en las tiendas especializadas en puericultura se observaba una amplia variedad de productos infantiles, pero con una tonalidad bicromática de azul o rosa. Por suerte, actualmente existen fabricantes y marcas comerciales que incorporan otras tonalidades y colores a este tipo de productos.

Volviendo a la pregunta planteada de si es niño o niña, es preciso destacar la intencionalidad que tiene la persona que realiza dicha pregunta. Esto es: ¿interesa la anatomía y biología del/la bebé? ¿O más bien interesa saber esa información para comenzar a construir su imagen cultural y social?
Con ello se está haciendo referencia a los términos **sexo** y **género**. Generalmente son conceptos que se confunden, pero es importante tener en cuenta que no son lo mismo:
 Sexo: el término sexo hace referencia a las características biológicas, anatómicas y fisiológicas que presentan las personas, ya sea hombre o mujer.

 Género: el término género se refiere a la construcción cultural que se hace de la persona a partir de las diferencias biológicas.

Por lo tanto, el **sexo** se refiere a las características biológicas diferenciales que existen entre hombres y mujeres, mientras que el **género** es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual.

El **sistema sexo-género** es una categoría de análisis que ha sido introducida en las ciencias sociales en los últimos años y que permite cuestionar los valores y creencias en las relaciones entre los sexos.

En el momento del nacimiento, el/la bebé se enfrenta a una sociedad que le va a imponer normas morales y de comportamiento que deberá adquirir y hacer propias para poder desenvolverse en sociedad y sobrevivir como una persona más.
A lo largo de esta socialización, ya sea niño o niña, la persona se expone a una serie de comportamientos aceptados típicamente masculinos o femeninos, y en función de cómo aprenda a interactuar en sociedad, será categorizada como mujer o como hombre.
Dichos comportamientos se denominan **roles de género**, y están directamente relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres.
Así, por ejemplo:
 A las mujeres se les asignan unos roles vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar.
A los hombres se les asignan roles relacionados con el ámbito público: el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.
Las instituciones socializadoras (familia, escuela, etc.) fuerzan a unos y a otras a interiorizar los roles que se les han asignado en función de su sexo, de tal forma que tales roles no sean considerados como imposiciones externas, sino como características específicas de la personalidad diferenciada de hombres y mujeres.
Así, en todos los ámbitos donde se realiza la crianza y educación de las personas en virtud de la división de roles sexuales:
 Los **hombres** asumen fundamentalmente la responsabilidad de los ingresos económicos y desarrollan el tipo de personalidad adecuada a tales responsabilidades.

Las **mujeres** hacen lo propio respecto del cuidado de los hijos e hijas, transmitiéndoles, a su vez, la personalidad apropiada a las funciones y responsabilidades que como hombres y mujeres desarrollarán el día de mañana.

Además, también se transmiten roles relacionados con las emociones segregados por género. Por ejemplo: “Los niños no lloran” promueve que el hombre no puede expresar sus sentimientos al igual que una mujer. **Teniendo en cuenta los roles de género…**
 Imagina que entras en una taberna tradicional en una ciudad donde hay un cartel que indica “Comida casera”. ¿A quién te imaginas en la cocina, a un hombre o a una mujer?

 Si necesitas a una persona que cuide a tus hijos/as mientras estás en una reunión de trabajo, ¿cuál es la primera persona que te viene a la cabeza, hombre o mujer?
 Quieres cancelar una cuenta bancaria y has de entrar en el despacho de Dirección, ¿a quién esperas encontrar, a un hombre o a una mujer?

El desempeño de este tipo de roles de género está asociado a la construcción de ideas preconcebidas que se asocian a dichos roles, y por tanto se traspasan a la persona que los desempeña.
Por ejemplo, el mundo de los juguetes infantiles es un buen ejemplo de esta idea. Existen todo tipo de juguetes, desde juguetes que simulan trabajos, pasando por juguetes de entretenimiento como puzles o cartas, hasta juguetes que son blandos y con texturas muy variadas. Cada juguete desarrolla por igual diferentes capacidades en los/as niños/as, como la capacidad de aprendizaje, memoria, atención, ritmo, psicomotricidad, etc.
Sin embargo, aunque cualquier niño/a pueda jugar con cualquier juguete, algunos de ellos están predefinidos según las ideas preconcebidas. Si se entra en una juguetería, se pueden observar, entre otros, dos secciones distintas, que llaman la atención por su colorido:
 Una sección de tonalidades pasteles, como rosas, naranjas y amarillos donde se observan juguetes como muñecos y muñecas, cocinas, supermercados, electrodomésticos…

Otra sección con tonalidades más fuertes, como azules, verdes, rojos y colores oscuros donde es posible encontrar juguetes como coches, camiones, herramientas, garajes, construcción…
En relación al desarrollo de tareas estereotipadas:
 Cuando las mujeres se les asignan este conjunto de tareas, se dice que desempeñan un **rol reproductivo**.

 Los hombres, por el contrario, deben ocupar el espacio público, donde se toman las decisiones políticas y económicas. Tienen asignado el **rol productivo**, el trabajo remunerado que da poder y prestigio.
¿Por qué ocurre eso? La sociedad crea ideas preconcebidas y asociadas a los roles de género que se traspasan a la persona que los adquiere.
Los **estereotipos de género** se definen como las ideas y comportamientos que se asocian típicamente a un sexo u otro y que son promovidas desde siempre.
Los estereotipos de género son negativos para las mujeres y hombres, ya que impiden que ambos desarrollen determinadas capacidades, no obstante, hay que tener en cuenta que los estereotipos femeninos cuentan con menos prestigio social que los masculinos. Por este motivo, es fundamental que los estereotipos cambien y se promueva la igualdad entre mujeres y hombres.

Tanto los roles como los estereotipos de género son aprendidos e interiorizados a través de un proceso de aprendizaje por el cual las personas aprenden e incorporan valores y comportamientos de la sociedad en la que nacen.

Este proceso de socialización es denominado socialización de género y tiene dos vertientes:

 Vertiente colectiva: donde los individuos, mujeres y hombres, se adaptan a las expectativas que sobre ellos tiene el resto de la sociedad.

 Vertiente individual: cada persona perpetúa los roles y estereotipos, llevándolos a cabo en la vida y enseñándoselos a las futuras generaciones.

La prueba de este hecho está en que mujeres y hombres asumen distintos roles en distintos países. Nacer hombre o mujer es un hecho natural; determinar qué es ser hombre o ser mujer es otra cuestión muy diferente.

¿Cuáles de estas frases has escuchado en tu vida diaria?

 Las niñas deben comportarse bien en la mesa.
 Los machotes no lloran.
 Las mujeres son el sexo débil.
 Una buena esposa sabe lo que quiere su marido.
 Mujer con blog no hace comida.
 Al hombre le debe gustar el fútbol.
 El niño debe ser el fuerte de la relación.
 Las mujeres limpian la casa y los hombres limpian el coche.
 Como mujer debes ser servicial.
 Si un chico expresa sus sentimientos es un marica.
 Todo hombre tiene detrás a una gran mujer que lo cuide.
 Las niñas son más listas que los niños, pero no tienen las mismas capacidades.
 Las mujeres no son tan fuertes como los hombres.
 Los trabajos y el bricolaje son solo cosas de hombres.

2.3. Igualdad formal, igualdad real, paridad, equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

El concepto de igualdad también ha evolucionado, sobre todo a partir de las reivindicaciones que el movimiento feminista ha llevado a cabo, sacando a la luz las contradicciones del sistema, las desigualdades entre mujeres y hombres, las discriminaciones que sufrían y sufren las mujeres, aportando soluciones y reclamando a los poderes públicos que actúen.

A continuación, se van a desarrollar los términos que hacen referencia a la igualdad:

 Igualdad formal: es aquella que equipara derechos de hombres y mujeres y que es reflejada por los textos legales, planes de igualdad y documentos formales. Por ejemplo, el art. 14 de la Constitución Española, que afirma que tanto mujeres como hombres tienen los mismos derechos.

 Igualdad real: es la que se debe reflejar en el día a día de las personas, tratándose de una concreción material. Es la aplicación de la igualdad formal. Por ejemplo, tanto mujeres como hombres pueden formular una queja ante un establecimiento comercial.

 Paridad: supone la participación equilibrada tanto de mujeres como de hombres en posiciones de poder y toma de decisiones a nivel político, económico y social. Por ejemplo, tanto mujeres como hombres pueden realizar su voto en las elecciones electorales.

 Equidad de género: se refiere a que mujeres y hombres tienen derecho a acceder al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como que tienen derecho a la apreciación igualitaria de la dignidad como personas, más allá de las diferencias físicas. Por ejemplo, tanto mujeres como hombres pueden utilizar un automóvil para desplazarse.

 Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: se refiere a que se deben ofrecer las mismas opciones, alternativas y cargos a mujeres y hombres. Esto es, tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y tener los mismos derechos políticos y civiles.

Sin embargo, para llevar esta igualdad formal hacia una **igualdad real** se requieren otros recursos. La situación real es que siguen existiendo desigualdades entre mujeres y hombres, no solo a nivel social, sino a nivel laboral también están repercutiendo dichas diferencias.

Paridad de género

Aunque el concepto indique que se requiere igualdad a la hora de ocupar cargos de responsabilidad y poder, actualmente este principio no se ve reflejado en la sociedad.
Es cierto que, conforme avanza la sociedad, se observa mayor participación femenina en este tipo de cargos. No obstante, se puede ver cómo todavía no se alcanza dicha paridad. Por ejemplo, en el caso de la política, la representación femenina es superior a la de hace unos años, pero no cumple con el principio de paridad. En los medios de comunicación ocurre lo mismo, y es que hay programas informativos y de entretenimiento en los que hay presencia femenina pero tampoco cumplen con el principio de paridad.

Equidad de género

Conlleva que tanto mujeres como hombres tienen la misma dignidad y que debe ser reconocida como tal. Además, implica que el acceso y manejo de los recursos sea igualitario. Sin embargo, se observa que las mujeres poseen una diferencia salarial perceptible respecto del hombre, limitando así la economía e impidiendo un acceso igualitario a determinados productos y servicios.
España es un país que promueve políticas de igualdad que tratan de cumplir con la definición del término. Sin embargo, existen políticas paralelas que frenan los avances hacia la equidad de género y promueven valores aparentemente superados en esta temática.

3. ANALISIS

No solo basta con conocer el contexto en el que se desenvuelve la sociedad actual, sino también es preciso analizar qué factores están relacionados con la igualdad de género y cómo están influyendo en esta lucha por la igualdad.

3.1 Discriminación por razón de sexo y desigualdad de genero

En el lado opuesto al concepto de igualdad se encuentra el de **desigualdad**, que implica la imposibilidad de desarrollarse en algún aspecto, por ejemplo, en el ámbito jurídico, en el laboral, en el social y en el económico.
La desigualdad se manifiesta socialmente a través de las discriminaciones.

La discriminación por razón de sexo conlleva que las mujeres o los hombres sean tratados de forma desigual por el mero hecho de ser mujer u hombre.
Existen tres tipos de discriminación por razón de sexo, según contempla la Ley 3/2007, de 22 de marzo: discriminación directa, discriminación indirecta y discriminación múltiple.
Imagine que se encuentra en una reunión de trabajo, en la que se está presentando un proyecto que va a ser relevante para la empresa. A la hora de resolver las dudas que hayan podido surgir, una compañera levanta la mano para exponer su problemática, pero es ignorada por el director del proyecto, mientras que las dudas de un compañero si las resuelve.

Reunión de trabajo

En este caso será posible ver diferentes situaciones de discriminación:
 Situación 1: el director del proyecto ignora la intervención de la compañera por el hecho de ser mujer y restarle importancia a su opinión. A esto se le conoce como discriminación directa.

 Situación 2: el director del proyecto ignora la intervención de la compañera porque no hay tiempo suficiente para resolver tantas dudas (priorizando las intervenciones del compañero varón). A esto se le conoce como discriminación indirecta.

Situación 3: la compañera, además de por ser mujer, es conocida por ser una persona religiosa y muy diferente al pensamiento religioso del director del proyecto, por lo que presta menos atención al criterio de la compañera. A esto se le conoce como discriminación múltiple.

Existe un amplio abanico de ejemplos de situaciones en las que se produce discriminación por razón de sexo, por lo que atender al concepto de cada uno de los tipos de discriminación se considera necesario:

 Discriminación directa: conlleva tratar a dos personas de sexo distinto de forma diferente en una situación igual o comparable, en la que una de las personas sale menos favorecida con dicho trato.

 Discriminación indirecta: conlleva tratar a dos personas de sexo distinto de forma diferente en una situación igual o comparable con un criterio aparentemente neutro.

 Discriminación múltiple: conlleva tratar diferente a una persona por la intersección de factores como la edad, sexo, orientación sexual, etnia, religión, etc.

3.2 Brechas de género, tecnológica y de salud

La **brecha de género** se define como la diferencia entre las tasas femenina y masculina de una categoría de una variable. Con este indicador se pretende detectar la distribución desigual por sexo en un determinado contexto, que normalmente es atribuida a una disposición de recursos inferior en el colectivo afectado.

Este indicador se mide en puntos porcentuales y cuanto mayor sea la diferencia mayor es la desigualdad entre sexos. Los valores negativos indican diferencias favorables a los hombres. Se calcula a partir de la diferencia entre la tasa femenina y la tasa masculina.

Dentro de este indicador se pueden encontrar varios tipos o áreas en las que se pueda observar.

> *«Las mujeres son responsables de dos tercios de los trabajos realizados en todo el mundo y sin embargo ganan solo el 10% de los ingresos totales y solo el 1% de las propiedades… Así que, ¿estamos iguales? Hasta que la respuesta no sea sí, no podemos dejar de preguntarnos»*
>
> **Daniel Craig, actor**

Según la Comisión Europea, las causas de la brecha salarial de género deben buscarse en factores complejos e interrelacionados tales como:

 Discriminación directa: algunas mujeres ganan menos que los hombres en el desempeño del mismo trabajo.

 Infravaloración del trabajo de las mujeres: trabajos que requieren las mismas capacidades, cualificaciones o experiencia tienden a ser mal pagados e infravalorados cuando quienes los realizan son predominantemente mujeres y no hombres.

 Segregación horizontal en el mercado laboral: implica que las mujeres suelen trabajar en sectores en los que se perpetúan los estereotipos de género, relacionados con los cuidados, etc., además de que se valora menos económicamente y se paga peor que en los sectores dominados por los hombres y, además, a las mujeres se las contrata frecuentemente como auxiliares administrativas, dependientas o como trabajadoras poco cualificadas o no cualificadas. Un ejemplo de ello son las **tradiciones y estereotipos de género**, que influyen en la elección de la carrera y la profesión. Así, al haber más mujeres en trabajos derivados de los cuidados y servicios, estos sectores están peor valorados y pagados. Cuando se profesionalizan las profesiones tradicionalmente femeninas, los varones se incorporan a ellas, y las condiciones laborales mejoran: enfermería, sastrería, cocina, etc.

Brecha tecnológica

La brecha tecnológica, también conocida como brecha digital, se define como las diferencias que existen en el acceso a equipos informáticos y en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. En relación a la brecha digital, se han observado hasta el momento dos momentos separados.

En la **primera brecha digital**, se aborda la diferencia en el acceso a los equipos informáticos y las conexiones a Internet. Hasta hace poco tiempo se observaba una gran dificultad en este sentido para las mujeres que deseaban utilizar Internet.

No obstante, parece ser que en la actualidad esta barrera o brecha se está reduciendo, ya que cada vez más se observan mujeres que tienen libre acceso a equipos informáticos e Internet.

La clave de la brecha actual está en las habilidades específicas que requiere el empleo de este tipo de herramientas. La llamada **segunda brecha digital** está relacionada con la brecha del conocimiento o de las habilidades digitales necesarias para llevar a cabo esta tarea.

La alfabetización digital (digital literacy, término acuñado por Gilster en 1997) se define como la capacidad de las personas para adaptarse a las tecnologías de la información y la comunicación, o como se conocen actualmente, a las TIC.

Brecha de salud

La brecha de salud se define como la diferencia entre mujeres y hombres en cuanto al padecimiento de enfermedades y problemas de salud. Según este enfoque, las constantes discriminaciones y situaciones de desigualdad provocan en las mujeres un aumento del riesgo de afectación de la salud femenina.

Según indica la Organización Mundial de la Salud, “la igualdad de género en la salud significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para

ejercer plenamente sus derechos y su potencial **para estar sanos**, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados.
La igualdad de género exige medidas concretas destinadas a eliminar las inequidades por razón de género".
Las características de la salud de las mujeres frente a los hombres son:
 Diferentes: a nivel biológico, genético, hereditario, fisiológico, etc., ya que cada persona tiene su propia constitución.

 Desiguales: existen otros factores que son explicados por factores de género y la influencia de la sociedad.

4 VIOLENCIA DE GENERO, MICROMACHISMOS

Hablar de violencia de género es generalizar un problema que ocurre en diversos ámbitos. De este modo, según su definición puede abarcar una situación u otra, por lo que es interesante abordar algunos de los términos que se utilizan.

VIOLENCIA DOMÉSTICA	VIOLENCIA FAMILIAR
Violencia producida en el ámbito familiar y domicilio, más allá de la relación de pareja	Violencia dirigida a las personas de la familia, sean mujeres, hombres, niños o niñas

FEMINICIDIO	VIOLENCIA DE GÉNERO
Asesinato de una o muchas mujeres por el solo hecho de ser mujeres	Violencia cuyo origen es el género, estereotipos y prejuicios hacia la mujer o el hombre

Diferenciando conceptos

En este sentido, es interesante destacar los **micromachismos**. Estos se definen como un amplio abanico de maniobras y estrategias para intentar mantener las relaciones de poder los hombres sobre las mujeres; reafirmar o recuperar dicho dominio ante una mujer y/o resistir al aumento de poder de las mujeres con quien se vincula.
Se alejan mucho de la violencia física, pero tienen a la larga sus mismos objetivos y efectos: garantizar el control sobre las mujeres y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades.

Son microabusos y microviolencias que atentan contra la autonomía personal de las mujeres, esos mensajes que están por todos lados, que parecen no tener importancia y que no afectan. Pero que sí la tienen y sí afectan. Es una forma de discriminación oculta, invisible y sutil, casi imperceptible para quien la recibe. Se podría decir que es algo subliminal que le hace el juego al patriarcado. El machismo que no se ve, 2015. Reportaje de Documentos TV. YouTube.

Luis Bonino, en su artículo "Micromachismos: La violencia invisible en la pareja" realiza una amplia exposición sobre los comportamientos "invisibles" de violencia y dominación, que casi todos los hombres realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

En su artículo destaca 4 tipos de micromachismos:

 Utilitarios: afectan al ámbito doméstico y a los cuidados de otras personas, apelando a la capacidad femenina de servicio y cuidadora nata. Por ejemplo: "Te he hecho las faenas".

 Encubiertos: son sutiles y enmascaran la verdad masculina para manipular la voluntad de las mujeres. Sirve para justificar el humor manipulativo. Por ejemplo: "Hoy no estoy de humor, no me tontees".

 De crisis: surgen cuando se aborda del tema de la desigualdad en la relación. Por ejemplo: "Si sales no te va a dar tiempo a planchar la ropa".

 Coercitivos: se observan en la fuerza moral, psíquica y económica para ejercer su poder y limitar la acción y decisión de las mujeres. Por ejemplo: "El mando es mío porque hoy hay fútbol".

¿Alguna vez has escuchado…?

 Si una mujer trabaja menos tiempo que el hombre, es a ella a quien le corresponden las tareas domésticas.
 Ceder el paso a una mujer en la entrada a un establecimiento es cortesía, no machismo.
 Cuando un hombre se pone enfermo, es la mujer quien tiene la obligación de darle mimos y cuidados.
 El femenino de una palabra se forma partiendo del masculino.
 Si las mujeres no salen con sus parejas no se divierten.
 El hombre es el que conduce porque una mujer siempre se cansa antes.
 Cariño, te he fregado los platos y te he puesto la lavadora.
 Si una mujer sale con sus amistades, está dejando de lado su hogar abandonado.
 El primer plato de comida es para papá.

5 DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO

En relación al trabajo, es posible diferenciar entre:

 Trabajo productivo: actividades que conllevan remuneración económica. Está asociado al ámbito público.

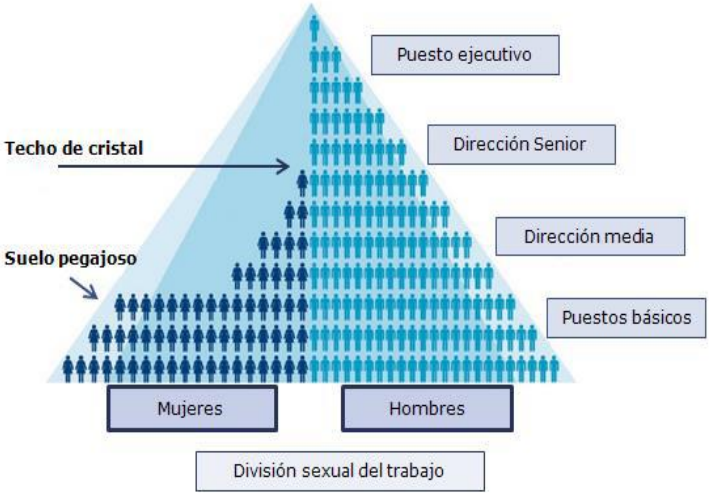
 Trabajo reproductivo: actividades no remuneradas para la reproducción de la vida, cuidado familiar y transmisión de valores. Está asociado al ámbito doméstico. Incluye el trabajo doméstico.

De estos tipos de trabajo…

 ¿Cuáles consideras que están relacionados tradicionalmente con el hombre?

 ¿Qué trabajos están relacionados con las mujeres con mayor frecuencia?

 ¿Consideras que existe paridad en estos tipos de trabajo?



Suelo pegajoso

La **metáfora del suelo pegajoso** señala que existen obstáculos transparentes e invisibles que provocan que las mujeres no consigan despegar de un puesto laboral básico en la pirámide económica.

En este sentido, el trabajo maternal, trabajo doméstico y trabajo familiar o conyugal provocan que las mujeres tengan ciertos miedos a comenzar una carrera profesional o a trabajar fuera de su hogar por temor a no saber atender ambos ámbitos.

¿Alguna vez has escuchado…?

 No hay nadie mejor que una madre para cuidar de su familia.

 Las mujeres deben compatibilidad el tiempo de trabajo con el del hogar.

 Si una mujer no se encarga de las tareas domésticas es una descuidada.

 Aunque esté trabajando, una mujer debe encargarse de tener a su familia cuidada.

Techo de cristal

El **techo de cristal** se define como el obstáculo que existe en la carrera de las mujeres que impide que estas lleguen a puestos más altos en el organigrama de una empresa.

Un obstáculo que en principio no es visible y difícil de detectar, que además no existen ni leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres esa limitación de traspasar a puestos directivos de la empresa, simplemente son otros rasgos difíciles de detectar.

5.1 Doble jornada

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha llevado a cabo sin que se produzca la incorporación, en la misma proporción, de los hombres al trabajo doméstico y de atención y cuidado a las personas dependientes, y esto está provocando un grave problema para la calidad de vida de las mujeres que soportan una excesiva carga de trabajo, si se considera la suma del trabajo productivo y el trabajo derivado del sostenimiento de la vida, lo que se denomina **doble jornada**.

Se trata de la forma bajo la cual la mayoría de las mujeres adultas de las sociedades urbanas industrializadas han afrontado su masiva participación en el mercado de trabajo.

No obstante, la doble jornada hace referencia al ámbito laboral-familiar, pero no se puede olvidar que las mujeres trabajadoras también deben disponer de tiempo de ocio para su disfrute y diversión personal. Si se añade este elemento a la relación anterior, se utiliza el término **triple jornada**, que incluye mantener el contacto con amistades, reuniones familiares, actividades de ocio y hobbies…

Además, es posible también acuñar el término **cuarta jornada** si las mujeres tienen interés por participar o desempeñar una función representativa, como colaborar con asociaciones y ONG, participar de forma política en eventos o cualquier otra actividad relacionada.

5.2 Corresponsabilidad

La **corresponsabilidad** o el reparto de responsabilidades se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Corresponsabilidad

Esto requiere una negociación entre los distintos intereses que se plantean en el propio hogar. Es decir, decidir quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades y cuándo pactar alternancias y respetar los compromisos.
Por tanto, es necesario un cambio de mentalidad de mujeres y hombres y una implicación directa de los hombres, ya que sin su participación no existe reparto equitativo de responsabilidades y tareas.

6 ESTRATEGIAS

Tras conocer el contexto y el análisis de la situación actual, es importante utilizar dicha información para promover acciones y estrategias que permitan intervenir en aquellas situaciones que sean necesarias para conseguir la igualdad de género.

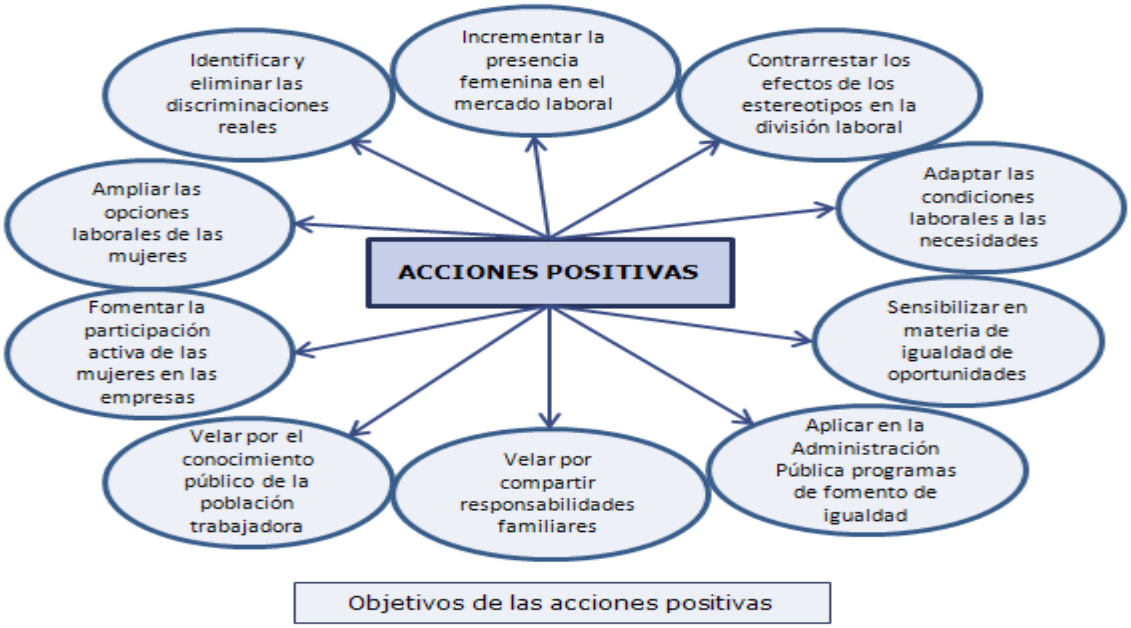
 Evaluación del impacto en función del género: examen de las propuestas políticas para analizar si su puesta en práctica afectará a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

 Indicadores de género: variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

6.1 Acciones positivas

Las **acciones positivas** pueden ser definidas como medidas encaminadas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y a aumentar la presencia de las mujeres en todos los sectores, profesiones y niveles de responsabilidad.

Están dirigidas a realizar cambios de mejora en situaciones y acciones concretas de discriminación, intentando proporcionar ventajas en torno al colectivo marginado o en situación de desigualdad social. En otras palabras, las acciones positivas tienen como última meta la eliminación de dificultades en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.
Las acciones positivas se pueden llevar a cabo bien a través de programas completos, o bien mediante medidas correctoras, permitiendo así identificar y eliminar cualquier discriminación en las prácticas y políticas de empleo, al igual que la disminución de los efectos de dichas discriminaciones.



6.2 Transversalidad de genero

La transversalidad de la perspectiva de género o **Mainstreaming** no se limita a "los esfuerzos de promoción de la Igualdad, a la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres, sino en **movilizar** también explícitamente a favor de la Igualdad el conjunto de acciones y políticas generales, introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las distintas situaciones de mujeres y hombres".
En la siguiente tabla se recogen las diferencias entre las Políticas Específicas y las Políticas en las que se integra el mainstreaming o la transversalidad de la perspectiva de género:

La transversalidad se refiere a que **toda persona que participa** en una política de igualdad debe estar al corriente de la perspectiva de género y aplicarla por igual, tanto desde la persona que diseña un programa hasta la persona que lo ejecuta, ya sea hombre o sea mujer.

6.3 Conciliación vida personal, familiar y laboral

Con la expresión conciliación de la vida laboral y familiar se hace referencia a la necesidad de **compatibilizar** el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, sin olvidar la esfera privada individual de cada persona. Por tanto, la compatibilización también tiene que estar relacionada con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo y, entonces, se hablaría de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades señala, en base a la Ley de Igualdad, los siguientes derechos de conciliación de la vida familiar y laboral:

- Permiso de maternidad y paternidad.
- Lactancia.
- Reducción de jornada.
- Excedencias por cuidados a menores y familiares.
- Vacaciones.
- Flexibilidad de jornada.

Te corresponde. Nos corresponde Video realizado por la Cruz Roja Española que describe la necesidad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres. YouTube

6.4 Empoderamiento

> *«No hay barrera, cerradura ni cerrojo que puedas imponer a la libertad de mi mente»*
>
> **Virginia Woolf, escritora y feminista**

El **empoderamiento** es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven.

La filosofía de empoderamiento tiene su origen en el enfoque de la educación popular desarrollada a partir del trabajo en los años 60 de Paulo Freire, estando ambas muy ligadas a los denominados enfoques participativos, presentes en el campo del desarrollo de los años 70.

Significado del empoderamiento

ASPECTO INDIVIDUAL	ASPECTO COLECTIVO
Significa tener claro lo que quiero, dónde quiero llegar y cómo sentirme bien con ello Ser libre y tomar sus propias decisiones sin sentirse culpable	Significa trabajar colectiva y cooperativamente para conseguir logros sociales, políticos y económicos Pactos entre mujeres para asociaciones y protagonismo en la sociedad Sonoridad: reconocimiento de las mujeres y escucha de sus peticiones

Desde esta perspectiva, el empoderamiento de las mujeres, y lo mismo podría decirse para otros sectores, implica:

PODER PROPIO	PODER CON	PODER PARA
Tomar conciencia sobre su subordinación y aumento de la confianza en sí misma	Organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean	Movilización para identificar intereses y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que limitan y perpetúan la subordinación

Empoderamiento

Esta manera de entender el empoderamiento de las mujeres no identifica el poder en términos de dominación sobre otros, sino como el incremento por las mujeres de su autoestima, capacidades, educación, información y derechos.
En definitiva, se entiende como el control de diversos recursos fundamentales con objeto de poder influir en los procesos de desarrollo:
Recursos materiales: físicos, humanos o financieros (el agua, la tierra, las máquinas, los cuerpos, el trabajo y el dinero).

Recursos intelectuales: conocimientos, información, ideas.

Ideología: facilidades para generar, propagar, sostener e institucionalizar creencias, valores, actitudes y comportamientos.