



MATERIAL DIDACTICO **Igualdad de Oportunidades** **y Perspectiva de Género**



www.andalucia.ccoo.es

Elaborado por:
Rebeca Ramos Pérez

Coordinación:
Amapola Povedano Díaz
Secretaría de la Mujer de C.S. CC.OO.-Andalucía

Edita:
Fundación Formación y Empleo de Andalucía
(Comisiones Obreras de Andalucía)

Cofinanciado por:
Fondo Social Europeo y Junta de Andalucía
(Consejería de Empleo)

Impresión:
Puntoreklamo

D.L.: CO-96-07

Índice

Introducción	3
Historia de la lucha por la igualdad.	5
Cuaderno de actividades:	14
⊗ Las mujeres de la España Franquista	
Conceptos Relacionados con la Igualdad	21
Perspectiva de Género y Teoría del Sexo y Género	21
Estereotipos, Igualdad y Discriminación	25
Cuaderno de Actividades:	
⊗ Las mujeres demuestran sus habilidades en el fútbol.	
La Mujer en el Mercado laboral	36
Radiografía de la Mujer en el Empleo	38
Otras Consideraciones de Género en el Mercado Laboral: La Segregación.	42
La Salud de la Mujer.	45
La Negociación Colectiva como Herramienta para el Fomento de la Igualdad y la no Discriminación .	51

Las Acciones Positivas	53
El Plan de Igualdad	55
La conciliación de la Vida Personal y Laboral	58
Cuaderno de Actividades:	60
⊗ Un mundo al revés	
⊗ La conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demanda.	
Normativa de Referencia en I. O. entre Mujeres y Hombres.	69
Cuaderno de actividades:	73
⊗ Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres	
Glosario de Términos	84

Introducción

Uno de los rasgos más destacados de las sociedades democráticas avanzadas es la progresiva incorporación de la mujer a la participación social. Determinados ámbitos de la vida social tales como la actividad laboral remunerada, el protagonismo político o la creación cultural se ven de esta forma cada vez más enriquecidos al convertirse en espacios e integración e igualdad social. A pesar de estos avances, **las desigualdades por razón de sexo en el mercado laboral** continúan siendo una constante en el mercado laboral y el resto de los ámbitos de la vida. La igualdad real es un ideal que aún estamos lejos de conseguir.

La integración laboral de las mujeres requiere de la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Desde el punto de vista normativo y jurídico se ha producido un avance importante, motivado notablemente por nuestra integración en la Unión Europea, al ir transponiendo a nuestro ordenamiento jurídico un conjunto de normas comunitarias en materia de igualdad de trato y prohibición de discriminación de sexo.

CC.OO. de Andalucía, como sindicato de mujeres y hombres, tiene entre sus principios el **impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, especialmente el laboral, llevando a cabo políticas y actuaciones que, basadas en la legislación comunitaria y estatal, están dirigidas a eliminar todas las prácticas de discriminación directa e indirecta.

A pesar de este reconocimiento formal de la igualdad en las diferentes legislaciones y en el marco normativo, está demostrado que no son suficientes para eliminar las desigualdades de género que de hecho existen en la actualidad.

Alcanzar la igualdad real de las mujeres siempre ha sido uno de los objetivos marcados por el sindicato que ha defendido mediante el impulso de modificaciones legislativas, políticas activas de empleo y la Negociación Colectiva. A través de ella, hemos participado en las mesas de negociación del Diálogo Social, fruto de las cuales se ha firmado el proyecto de **Ley de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres**, y en los sucesivos acuerdos interconfederales de negociación colectiva que hemos suscrito los interlocutores sociales en los que se han ido incorporando recomendaciones en materia de género a incluir en la negociación de convenios colectivos. En Andalucía hay que destacar los **acuerdos de concertación social** donde se han introducido medidas para aumentar el acceso de las mujeres en el empleo, mejorar su estabilidad y promoción en el mercado laboral contribuyendo así al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

La **Negociación Colectiva** se presenta además como el instrumento esencial para regular las condiciones de trabajo y los derechos laborales de trabajadores y de trabajadoras repercutiendo en la mejora de sus relaciones laborales y de la vida en general. Por ello debe constituir una herramienta fundamental de nuestros delegados y delegadas sindicales para incorporar de forma transversal en los convenios colectivos cláusulas que eliminen todas las formas de discriminación por razón de sexo existentes en el mercado laboral y para el fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de la corresponsabilidad de tareas domésticas y familiares de hombres y mujeres.

Historia de la Lucha por la Igualdad

A pesar de ser muy grande el camino recorrido por las mujeres a lo largo del siglo XX, y en lo que llevamos del XXI si es cierto que **restan multitud de cambios** que realizar. Para poder valorar la situación en la que ahora nos encontramos, pasemos a analizar de donde venimos.

A **principios del siglo XX** nos encontramos en España con una **sociedad muy tradicional**: más del 70% de la población vive en núcleos pequeños, dedicada a la agricultura; la iglesia católica ejerce una fuerte influencia imponiendo formas de vida convencionales; el incipiente desarrollo industrial da origen a una burguesía débil que vive, sobre todo, en las ciudades pero que tiene escasa influencia política y social.

En este contexto, la mayoría de las mujeres que trabajan son solteras o viudas, y se ocupan en profesiones relacionadas con su **papel tradicional**: maestras, enfermeras, empleadas domésticas, tejedoras o ayudan en las labores del campo; en 1930 menos del 10% de las mujeres están censadas como trabajadoras. Su presencia en las escuelas es escasa: la proporción es de 7 hombres por cada mujer en bachillerato y de 33 por una en la universidad.

La mujer española de esta época, necesitaba la **autorización del marido** para desempeñar actividades económicas, para firmar contratos y para realizar compras que fueran más allá de las destinadas al normal consumo doméstico. Tampoco tenían plena capacidad legal para controlar su propio salario, que debía ser administrado por el cónyuge según la legislación.

La autoridad del marido iba más allá de los asuntos económicos, y fue reforzada por la legislación liberal. El Código Penal estableció duras sanciones para las esposas que desobedecieran o insultaran al marido.

La **legislación discriminatoria** culminaba en lo referente a la moral sexual. El mejor ejemplo es el adulterio.

El Código Penal en su artículo 438, establecía que si el marido mataba o agredía a la esposa adúltera o a su amante, en el acto de ser sorprendidos, sólo sería castigado con el destierro durante un corto periodo de tiempo. Las penas impuestas a la mujer en la misma situación eran mucho más severas, de prisión correccional en grados medio y máximo. El asesinato del marido era asimilado al parricidio y, por consecuencia, la sentencia era siempre de prisión perpetua.

El segundo ámbito en el que se concretaba la dominación de la mujer lo encontramos en un control social informal y enormemente eficaz.

En este contexto comenzó a **despuntar el feminismo**, que como movimiento social tuvo una menor envergadura que en la mayoría de los países desarrollados europeos. Siempre estuvo más concentrado en reivindicaciones de tipo social, como el derecho a la educación o al trabajo, que en demandas de igualdad política. Nunca adoptó la acción directa violenta como estrategia de combate ni alcanzó un grado destacado de militancia. En consecuencia, la resonancia social de las feministas españolas fue bastante reducida. La “cuestión de la mujer” nunca fue un tema protagonista en el debate político del primer tercio del siglo XX y, a menudo, quedó inmerso en el conflicto más general entre izquierdas y derechas.

Gracias a los esfuerzos de las primeras sufragistas españolas, la **concesión del voto femenino** en nuestro país, se hizo un hecho durante la segunda república. La coherencia política de los que se proclamaban democráticos, obligó a una revisión de las leyes discriminatorias y a la concesión del sufragio femenino. El proceso sin embargo, fue bastante complejo y paradójico.

Era opinión general, tanto de los partidos de la izquierda como de los de la derecha, que la mayoría de las mujeres, fuertemente influenciadas por la iglesia católica, eran profundamente conservadoras. Su participación electoral devendría inevitablemente en un fortalecimiento de la derecha.

Este planteamiento llevó a importantes feministas como la socialista **Margarita Nelken** y la radical-socialista **Victoria Kent**, que habían sido elegidas diputadas a las Cortes Constituyentes de 1931, rechazaran en principio, la concesión del sufragio femenino. Pensaban que el voto de la mujer iba en beneficio de las fuerzas más conservadoras, partidarias de mantener a la mujer en su tradicional situación de subordinación.

Clara Campoamor, diputada y miembro del Partido Radical, asumió una apasionada defensa del derecho de sufragio femenino. Argumentó en las Cortes Constituyentes que los derechos del individuo exigían un tratamiento legal igualitario para hombre y para mujeres y que, por ello, los principios democráticos debían garantizar la redacción de una Constitución republicana basada en la igualdad y en la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El gobierno provisional republicano había aprobado un decreto el 8 de mayo de 1931 por el que se reconoció el derecho al voto a todos los varones mayores de 23 años. Las mujeres y los sacerdotes no tenían derecho al voto pero sí podían ser elegidos diputados de las Cortes. Clara Campoamor y Victoria Kent fueron las únicas diputadas elegidas entre 465 miembros de las Cortes. Margarita Nelken accedió a finales de ese año.

El debate que se celebró en las Cortes Constituyentes republicanas sobre el sufragio femenino es uno de los más curiosos e interesantes del periodo. No porque despertara una gran polémica en la opinión pública, sino porque la clásica división de izquierda y derecha se vio profundamente alterada.

Republicanos de izquierda, radical-socialistas y radicales fueron los grupos políticos que más se opusieron a la concesión del sufragio femenino, ya que pensaban que este estaba destinado a la derecha conservadora. No obstante también se utilizaron argumentos más absurdos: el voto femenino podía constituir una fuente de discordia dentro de los matrimonios; la mujer no estaba capacitada para votar ya que en ella predominaba la emoción y no la reflexión; la mujer carecía de inteligencia y voluntad, etc.

Para paliar estas “insuficiencias” algunos diputados propusieron limitar el derecho al voto a las mujeres mayores de 45 años, no muchas teniendo en cuenta la esperanza de vida de la época, o incluso se planteó conceder el voto a la mujer de forma provisional, si se comprobaba que el voto femenino iba a los partidos conservadores, se suprimía de nuevo el sufragio.

Al final triunfaron las tesis sufragistas por 1614 votos a favor y 121 en contra. En los votos favorables se entremezclaron diputados de todos los orígenes, movidos por muy distintos objetivos. La **mujer española obtuvo su derecho al voto en 1931**.

La **Constitución de 1931** supuso un enorme avance en la lucha por los derechos de la mujer. No sólo recogió el sufragio femenino, sino que todo lo relacionado con la familia fue legislado desde una perspectiva de libertad e igualdad: matrimonio basado en la igualdad de los cónyuges, derecho al divorcio, obligaciones de los padres con los hijos, etc.

La **ley del divorcio (1932)** supuso otro hito en la consecución de los derechos de la mujer. Muy progresista para la época fue aprobada tras una gran polémica en la que la iglesia amenazó a los divorciados que se volvieran a casar a negarles el sacramento.

La guerra civil representó un revulsivo para la toma de conciencia de muchas mujeres, cuya voz se dejó oír en los mítines, en las reuniones y a través de la prensa.

Tras la guerra civil, se volvió a retomar la legislación anterior a la República. Esta legislación estaba encaminada a la vuelta a una vida familiar tradicional con papeles muy definidos.

Por ejemplo, la mujer casada no podía trabajar sin consentimiento de su marido, abrir una cuenta bancaria, disponer de los ingresos de su trabajo, comprar bienes, suscribir contratos, administrar sus bienes, sacar pasaporte, ser tutora, comparecer en un juicio, ser cabeza de familia, etc. Se prohibió el matrimonio civil, la contracepción y el divorcio; el gobierno imponía una clara política natalista.

La **Sección Femenina de la Falange** trató de ejercer su dominio a través de la educación. Las maestras de primaria debían pertenecer a la organización. En la secundaria se creó la asignatura obligatoria de hogar, destinada a formar a las mujeres en su papel de madres-esposas, y en la universidad las pocas alumnas que estudiaban tuvieron que cursar obligatoriamente la asignatura Formación del Espíritu Nacional.

“(...) Minimiza cualquier ruido. En el momento de su llegada, elimina los zumbidos de la lavadora o el aspirador: Salúdale con una cálida sonrisa, y demuestra tu deseo por complacerle. Escúchale, déjale hablar primero; recuerda que sus temas de conversación son más importantes que los tuyos. Nunca te quejes si llega tarde o si sale a cenar o a otros lugares de diversión sin ti (...). No le pidas explicaciones o cuestiones su juicio o integridad. Recuerda que es el amo de la casa. (...)”¹

Desde 1942, las reglamentaciones de trabajo disponían que al casarse las mujeres debían *abandonar* sus empleos. Eran mayores de edad a los 25 años.

La iglesia católica fue una importante aliada en todos estos cometidos. El mejor ejemplo fue la supresión del matrimonio civil. Muchos hombres y mujeres que se habían unido en matrimonio tuvieron que formalizar el canónigo en la iglesia, a riesgo de quedar excluidos de subsidios familiares, prestaciones de la Seguridad Social o incluso la libertad.

¹ Extracto de “Economía doméstica para bachillerato y magisterio”. Sección Femenina de la Falange. 1958.

La tradicional influencia de la iglesia en las mujeres se vio reforzada por los altos porcentajes de analfabetismo femenino. En 1940 un 23% de las mujeres españolas no sabían leer ni escribir.

No es de extrañar, pues, que en 1960, sólo 15,2% de la fuerza laboral fueran mujeres, la mayoría de las cuales trabajaban en empleos poco remunerados. La tradicional división sexual del trabajo dentro del hogar se repetía nuevamente en el mercado laboral.

Como consecuencia de la **reforma de los planes de estudio de 1957** se produce la primera entrada seria de las mujeres en el sistema educativo. A partir de la **Ley General de Educación de 1970** se produce un salto cualitativo en la educación: la enseñanza es gratuita y obligatoria entre los seis y los catorce años. Empieza también la entrada masiva de alumnado en la universidad, gran parte de ellos mujeres.

Su mayor preparación junto con el despegue económico de los años 60 y 70 facilita por primera vez la incorporación de la mujer al trabajo extra-doméstico; en 1975, la tasa de actividad femenina se situará ya en torno a un 30%, aunque los empleos que llevan a cabo son los tradicionalmente femeninos.

El año internacional de la mujer; 1975, junto con la muerte de Franco, da lugar a la creación de nuevos grupos feministas y a la celebración de las primeras jornadas por la liberación de la mujer, todavía en la clandestinidad.

La Constitución de 1978 reconoce la plena igualdad jurídica de hombres y mujeres:

"Artículo 14: 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"

Conseguida la democracia, y después de las elecciones de 1977 y 1979, algunas mujeres lucharán dentro de las diferentes esferas sociales para intentar fortalecer el movimiento feminista. Un hito importante fue la creación del Instituto de la Mujer, organismo autónomo dependiente en un principio del Ministerio de Cultura y actualmente del Ministerio de Asuntos Sociales.

En la actualidad, España tiene una legislación avanzada en materia de igualdad de oportunidades, a punto está de salir la nueva ley integral de igualdad de oportunidades, cuyo proyecto ya está aprobado.

Este tipo de herramientas sólo garantizan la eliminación de la igualdad de derecho, la explícita, la directa, pero no la de hecho que se encuentra enmascarada en multitud de fórmulas. Para garantizar este tipo de igualdad es necesario la puesta en marcha de mecanismos complementarios que por un lado, eliminen las prácticas sexistas no explícitas, y por el otro disminuya la brecha existente en el acceso a los recursos de mujeres y hombres a través de planes de acción positivas.

El salto de una sociedad atrasada a una sociedad moderna ha sido muy rápido y los sucesivos cambios no se han producido sin una fuerte polémica social. Claro ejemplo de ellos son: la **Ley de divorcio aprobada en 1981**, la **despenalización del aborto en 1985** en los tres supuestos (cuando existe riesgo para la vida o salud de la madre, cuando el embarazo es consecuencia de un delito de violación o cuando se presume que el feto podría nacer con graves taras físicas o psíquicas) y la **ley integral de violencia de género de 2004**.

A pesar del acceso masivo de las mujeres a todos los niveles de la educación, en la universidad constituyen el 50.26%² de las personas que terminan la carrera, el paro femenino es el doble que el de la población masculina. Sólo el 5% de los puestos directivos en la empresa privada son ocupados por mujeres; en el sector público el porcentaje es el 14%.

² Datos del Instituto de la Mujer, para el cuarto trimestre de 2005

Estudios que comparan las remuneraciones de los dos sexos, señalan que con el mismo nivel de estudios y experiencia profesional las retribuciones son superiores, en un **29³%**, en el caso de los hombres, a pesar de una legislación favorable. En algunos casos las mujeres han recurrido a los tribunales; la primera sentencia sobre la igualdad salarial data del 13 de marzo de 1984, cuando la Magistratura del Trabajo de Madrid falló a **favor de unas trabajadoras del calzado**.

La **declaración de Atenas** formulada por mujeres de toda Europa en noviembre de 1992 define la democracia paritaria como aquella en la que la participación de hombres y mujeres no sea inferior al 40% ni superior al 60%.

En muy poco tiempo, la mujer española ha conseguido una situación de **igualdad jurídica**, que sería envidiable si no tuviera que soportar el peso de muchos siglos de desigualdad. El reparto del trabajo dentro del hogar, por ejemplo, aún sigue pautas tradicionales en la mayoría de las familias, y la actividad de la mujer fuera del hogar no significa siempre una liberación para ella, sino una doble jornada de trabajo, máxime si es madre.

Estudios recientes demuestran que, a pesar de que se ha impuesto la **coeducación** en toda la enseñanza pública y subvencionada, persisten sutiles diferencias de trato y de exigencia al alumnado según su sexo. En el momento de elegir una carrera, las jóvenes aún tienen que luchar contra la opinión de una sociedad que sigue identificando profesiones y sexos.

Aunque está bien visto que las chicas estudien y se preparen para tener una actividad profesional, las familias y el entorno todavía no aceptan la mayoría de las manifestaciones de su libertad y de su igualdad: se controla y se critica desde los juguetes de las pequeñas hasta las salidas nocturnas de las mayores, pasando por la forma de vestir y las actividades deportivas.

³ Última encuesta de estructura salarial 2002

Hay que citar, para terminar, la existencia de problemas difíciles de cuantificar y de solucionar, consecuencia de abusos de poder por parte de aquellos hombres que asumen mal su papel tradicional. Uno de ellos es **la violencia física** dentro de la familia, desgraciadamente demasiado frecuente.

Otro grave problema es el **acoso sexual** sufrido por muchas trabajadoras; las pocas víctimas que se han atrevido a denunciar estas situaciones se han tenido que enfrentar a la incompreensión de la sociedad y no siempre han encontrado apoyo por parte de los poderes públicos.

Cuaderno de Actividades

Las Mujeres de la España Franquista

A continuación te presentamos una serie de actividades relacionadas con el bloque que acabamos de ver. A través de ellas podrás asimilar los contenidos vistos, y profundizar en la apasionante, y no siempre visible, historia de las mujeres del siglo XX.

Los recortes de prensa siguientes, están extraídos de revista Teresa de la sección Femenina de la Falange, las popularmente llamadas las JONS, y del libro de economía doméstica para bachillerato autorizado por el régimen durante la época. Esperamos que la lectura te resulte curiosa e interesante.

¡Viva Franco, arriba España, aúpa Pilar!

Las mujeres nunca descubren nada; les falta, desde luego,
el talento creador, reservado por Dios para inteligencias
varoniles; nosotras no podemos hacer nada más
que interpretar, mejor o peor, lo que los hombres nos dan hecho.

(Pilar Primo de Rivera en 1942)



Los asesores Religiosos orientan la formación católica de la Sección Femenina, porque queremos hacer de las falangistas verdaderas mujeres fuertes de espíritu, que sin soberbias, sepan distinguir claramente el bien del mal.

(Sección Femenina, *La Sección Femenina, historia y misión*, 1944)

Sabes que existen los vicios, que existen las pasiones, que existen los amores prohibidos; pero todo, todo ello, es lo más triste, feo y pecaminoso de la humanidad. Todo ello está reñido con tu anhelo de perfección, de limpieza moral; todo ello está reñido con tus ilusiones.

(Sección Femenina, *Economía doméstica, para Bachillerato, Comercio y Magisterio*, 1968)

La mujer sensual tiene los ojos hundidos, las mejillas descoloridas, transparentes las orejas, apuntada la barbilla, seca la boca, sudorosas las manos, quebrado el talle, inseguro el paso y triste todo su ser. Espiritualmente, el entendimiento se oscurece, se hace tardo a la reflexión; la voluntad pierde el dominio de sus actos y es como una barquilla a merced de las olas; la memoria se entumece. Sólo la imaginación permanece activa, para su daño, con la representación de imágenes lascivas, que la llenan totalmente. De la mujer sensual no se ha de esperar trabajo serio, idea grave, labor fecunda, sentimiento limpio, ternura acogedora.

(Padre García Figar en *Madriv*, revista de la S.F., 12 agosto 1944)

Bendita sea tu pureza y eternamente lo sea.

49

(Carmen Warner, Convivencias social, editado por la S.F. curso 3º, 1965)

fotos



GIMNASIA CASERA

Una mujer que tenga que atender a las faenas domésticas con toda regularidad, tiene ocasión de hacer tanta gimnasia como no lo hará nunca, verdaderamente, si trabajase fuera de su casa. Solamente la limpieza y abrillantado de los pavimentos constituye un ejemplo efficacísimo, y si se piensa en los movimientos que son necesarios para quitar el polvo de los sitios altos, limpiar los cristales, sacudir los trajes, se darán cuenta que se realizan tantos movimientos de cultura física que, aun cuando no tienen como finalidad la estética del cuerpo, son igualmente eficacísimos precisamente para este fin.

(Teresa, revista de la Sección Femenina, marzo de 1961. Reportaje sin firma)

Cuando estéis casadas, pondréis en la tarjeta vuestro nombre propio, vuestro primer apellido y después la partícula «de», seguida del apellido de vuestro marido. Así: Carmen García de Marín. En España se dice señora de Durán o de Peláez. Esta fórmula es agradable, puesto que no perdemos la personalidad, sino que somos Carmen García, que pertenece al señor Marín, o sea, Carmen García de Marín.

(Sección Femenina, *Economía doméstica*, para Bachillerato, Comercio y Magisterio, 1968)



(Teresa, de la S. F., febrero de 1957)

No hay que tomar el deporte como pretexto para llevar trajes de deporte escandalosos. Podemos lucir nuestra habilidad deportiva, pero no que estas habilidades sirvan para que hagamos exhibiciones indecentes. Tampoco tenemos que tomar el deporte como pretexto para independizarnos de la familia, ni para ninguna libertad, contraria a las buenas costumbres.

(Sección Femenina, Economía doméstica, para Bachillerato, Comercio y Magisterio, 1963)

La vida de toda mujer, a pesar de cuanto ella quiera simular –o disimular– no es más que un eterno eseo de encontrar a quien someterse. La dependencia voluntaria, la ofrenda de todos los minutos, de todos los deseos y las ilusiones, es el estado más hermoso, porque es la absorción de todos los malos érmenes –vanidad, egoísmo, frivolidades– por el amor.

(Medina, revista de la Sección Femenina, 13 de agosto de 1944)

Mujeres y falange (documento del 1958)

Una página y media sacadas de "Economía doméstica para bachillerato y magisterio", "Sección Femenina" de la Falange Española y de las JONS (1958).

"Ten preparada una comida deliciosa para cuando él regrese del trabajo; especialmente, su plato favorito. Ofrécete a quitarle los zapatos. Habla en tono bajo, relajado y placentero. Prepárate, retoca tu maquillaje, coloca una cinta en tu cabello; hazte un poco más interesante para él. Su duro día de trabajo quizá necesite de un poco de ánimo, y uno de tus deberes es proporcionárselo.

Durante los días más fríos deberías preparar y encender un fuego en la chimenea para que él se relaje frente a ella; después de todo, preocuparse por su comodidad te proporcionará una satisfacción personal inmensa. Minimiza cualquier ruido. En el momento de su llegada, elimina zumbidos de lavadora o aspirador.

Salúdale con una cálida sonrisa y demuéstrole tu deseo por complacerle. Escúchale, déjale hablar primero; recuerda que sus temas de conversación son más importantes que los tuyos. Nunca te quejes si llega tarde, o si sale a cenar o a otros lugares de diversión sin ti. Intenta, en cambio, comprender su mundo de tensión y sus necesidades reales. Haz que se sienta a gusto, que repose en un sillón cómodo, o que se acueste en la recámara. Ten preparada una bebida fría o caliente para él. No le pidas explicaciones acerca de sus acciones o cuestiones su juicio o integridad. Recuerda que es el amo de la casa.

Anima a tu marido a poner en práctica sus aficiones e intereses y sírvele de apoyo sin ser excesivamente insistente. Si tú tienes alguna afición, intenta no aburrirle hablándole de ésta, ya que los intereses de las mujeres son triviales comparados con los de los hombres.

Al final de la tarde, limpia la casa para que esté limpia de nuevo por la mañana. Prevé las necesidades que tendrá a la hora del desayuno. El desayuno es vital para tu marido si debe enfrentarse al mundo exterior con talante positivo.

Una vez que ambos os hayáis retirado a la habitación, prepárate para la cama lo antes posible, teniendo en cuenta que, aunque la higiene femenina es de máxima importancia, tu marido no quiere esperar para ir al baño. Recuerda que debes tener un aspecto inmejorable a la hora de ir a la cama... si debes aplicarte crema facial o rulos para el cabello, espera hasta que él esté dormido, ya que eso podría resultar chocante para un hombre a última hora de la noche.

En cuanto respecta a la posibilidad de relaciones íntimas con tu marido, es importante recordar tus obligaciones matrimoniales: si él siente la necesidad de dormir, que sea así no le presiones o estimes la intimidad. Si tu marido sugiere la unión, entonces accede humildemente, teniendo siempre en cuenta que su satisfacción es más importante que la de una mujer. Cuando alcance el momento culminante, un pequeño gemido por tu parte es suficiente para indicar cualquier goce que hayas podido experimentar. Si tu marido te pidiera prácticas sexuales inusuales, sé obediente y no te quejes. Es probable que tu marido caiga entonces en un sueño profundo, así que acomódate la ropa, refréscate y aplícate crema facial para la noche y tus productos para el cabello.

Puedes entonces ajustar el despertador para levantarte un poco antes que él por la mañana. Esto te permitirá tener lista una taza de té para cuando despierte..."

Después de esta interesante lectura te pedimos una reflexión. ¿Cuál es el estereotipo de mujer de la época?

¿Cuáles son las principales causas de discriminación que encuentras en los textos?

¿Qué diferencias señalarías como más significativas entre el perfil de mujer de la falange y el actual?

Conceptos Relacionados con la Igualdad

Perspectiva de Género y la Teoría de Sexo y Género

En los últimos años el feminismo ha desarrollado el concepto de "**perspectiva de género**" o "equidad de género", con el propósito de replantear todos aquellos temas que considera de vital importancia para la mujer. La perspectiva de género se ha convertido en un concepto que afecta a toda la realidad, es un nuevo modo de ver al ser humano, una nueva perspectiva desde la cual reelaborar los conceptos de hombre y mujer, sus respectivas vocaciones en la familia y la sociedad, y la relación entre ambos. De este modo los conceptos de sexualidad, matrimonio, vida y familia también están cambiando.

La perspectiva de género nos viene a decir que, las diferencias entre hombres y mujeres responden a una percepción cultural, social y psicológica y no a condiciones biológicas. En otras palabras, **la sociedad inventa las diferencias** entre los sexos, éstas no tienen un origen natural.

Frecuentemente se confunde sexo y género, si bien el sexo determina al género la mayoría de las veces, existen diferencias inconfundibles. El sexo se basa en el aspecto externo, fisiológico de la persona y el género en los comportamientos, actitudes, pensamientos de hombres y mujeres de acuerdo a un orden preestablecido.

El problema de la desigualdad tiene su origen en la confusión entre sexo y género, esto es, se atribuye a un sexo determinado una característica social (mujer = predominio de lo emocional) y su condición de inmutabilidad. Estas atribuciones traen asignados sus consecuentes roles. Como ejemplo podemos nombrar la tradición de asignar los roles relacionados con las funciones de dentro del hogar siempre han sido atribuidas a las mujeres, y los de fuera del hogar a los hombres:

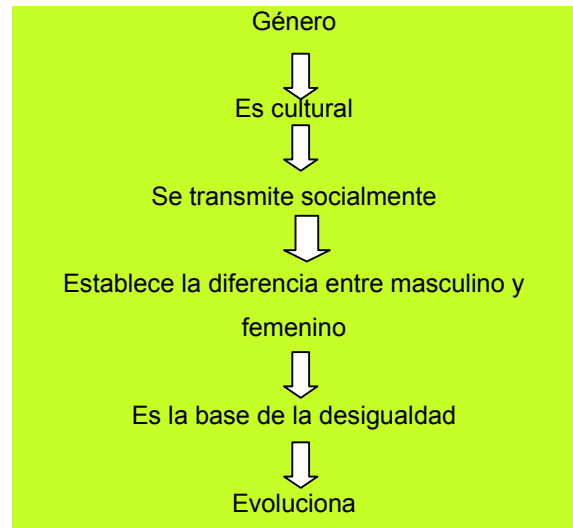
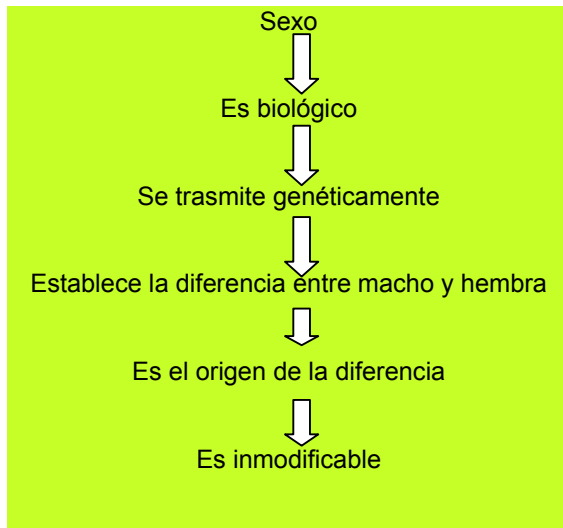


El problema no deriva de esta asignación de roles, sino de la diferente valoración que se hace de las esferas de la vida: el trabajo de dentro del hogar está infravalorado, se infravalora el trabajo y a quien lo ejecuta.

El origen de estas desigualdades es la **confusión entre sexo y género**. El sexo es biológico, se transmite genéticamente a través de los cromosomas X e Y, establece la diferencia entre machos y hembras, y es inmodificable.

Por el contrario, el género es cultural, lo conforman un conjunto de valores asociados arbitrariamente a uno u otro sexo, se transmite socialmente de generación en generación, y establece la diferencia entre lo que es masculino o propio de los hombres y lo femenino o propio de las mujeres. Esta y no otra, es la causa y la base de la desigualdad, pues por el simple hecho de atribuir unos valores a uno u otro sexo, se revaloriza uno de ellos en detrimento del otro, o lo que es lo mismo, se revaloriza el masculino en perjuicio del femenino.

La diferenciación basada en el género trae consecuencias perjudiciales para las mujeres, siendo éstas objeto de valoraciones diferenciales ante comportamientos semejantes del género masculino. Ejemplos claros son la infidelidad, la compatibilización vida familiar y laboral, etc.



Todo esto da origen a su vez a los **estereotipos sexuales**. Aprendemos a ser hombres y mujeres a partir de procesos de socialización en las distintas instituciones y ámbitos de nuestra sociedad, entre ellas, la familia, la escuela, la educación la televisión, etc.

Tanto en la familia como en la escuela se recibe todo un adiestramiento de género a través de interrelaciones, juegos, modelos, normas, valores, etc. que reproducen perpetúan y legitiman lo masculino y lo femenino.

A través de esta socialización nuestra cultura, asigna a través sus instituciones, lo que significa ser hombre y mujer:

- En el campo de **la educación formal** se enseña a los niños a ser emprendedores, a tomar decisiones y no mostrar debilidad, y a las niñas a ser obedientes, tolerantes y empáticas.

- Los **medios de comunicación**, a través de programas, anuncios, películas, etc. muestran de a las mujeres en papeles frívolos, donde los celos y las envidias son más frecuentes de lo que debiera, o relacionados con el ámbito doméstico, realizando tareas relacionadas con la limpieza, el cuidado de la familia, etc. Los hombres en contraposición, se aparecen como exitosos, profesionales, protectores, y apasionados.
- En **la distribución de roles** dentro de la familia, también se observa la segregación de las tareas entre las esferas públicas y privadas en función del sexo de sus miembros. Los hombres como el padre y el hijo se dedican mayoritariamente a las tareas relacionadas con las profesiones técnicas, como fontanería, electricidad... mientras las mujeres se emplean en tareas con menor reconocimiento, como el orden, la alimentación, etc. Afortunadamente, estos roles se están acercando.
- **La sociedad** en general es mucho más tolerante con los hombres, que con las mujeres, con respecto a: la homosexualidad, el alcoholismo, la infidelidad, la falta de higiene y de cuidado personal, etc.

Incorporar la perspectiva de género a nuestro quehacer diario implica:

- **Analizar** y reconocer cuales son los valores y creencias que están contribuyendo a alimentar los estereotipos de género asumidos por hombres y mujeres.
- **Reflexionar** sobre cuáles son las repercusiones individuales y colectivas de los valores y creencias vigentes sobre las mujeres en particular y la sociedad en general.
- **Despertar** en la ciudadanía el sentido y la responsabilidad social en el ámbito de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Veamos una serie de conceptos relacionados que nos van a facilitar una posterior comprensión de los contenidos que estudiemos.

Estereotipos, Igualdad y Discriminación

Las personas no siempre analizamos con el mismo criterio un mismo término, esta valoración, aparentemente inofensiva, es claramente perjudicial cuando este tipo de valoraciones las realizamos sobre personas.

A partir de diferencias construidas desde la identidad de género, se han establecido desigualdades y jerarquías en la relación de hombres y mujeres. Al no ser los roles femeninos igualmente valorados que los roles masculinos, las relaciones de género no son equitativas, existe discriminación hacia la mujer.

Igualdad:

La igualdad es un concepto de carácter formal que nos permite sustituir unos elementos por otros sin que el resultado se altere. Cuando este concepto se refiere a personas, implica la necesidad de dar un trato igualitario a las mismas, sean cuales sean sus características individuales.

Es una relación de **equivalencia en la que las personas** tienen el mismo valor independientemente del sexo de las mismas. Esto implica diferencia, en ningún caso justifica la desigualdad. La desigualdad supone discriminación y privilegio; y la diferencia implica diversidad dentro de la misma especie, a pesar de haber sido utilizada durante mucho tiempo como justificación de la desigualdad y la discriminación.

La equidad parte de la necesidad de reconocer y valorar las diferencias entre hombres y mujeres otorgándoles igualdad de oportunidades a todos y todas para el desarrollo de sus potencialidades, habilidades o destrezas.

Lograr la igualdad entre mujeres y hombres tiene que ver con los siguientes aspectos:

- * Respeto mutuo.
- * Dar un trato diferente, para situaciones que de partida son desiguales, y conseguir así las mismas oportunidades para mujeres y hombres.
- * Reparar en las diferencias (género, etnia, edad, creencias, etc.) debe permitir prestar atención a las necesidades de cada persona.
- * Las diferencias no deben dar lugar a desigualdades.
- * La igualdad de oportunidades permitirá que cada persona, desarrolle sus capacidades y potencialidades, y tenga la opción de elegir.
- * Generar en todos los ámbitos relaciones entre varones y mujeres que no se basen en estereotipos ni generen discriminaciones.
- * Realizar un reparto equilibrado del trabajo público y privado, favorecerá la eliminación de la doble jornada y de las consecuencias que esta tiene para la mujer, lo que favorecerá la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Discriminación:

En contraposición, la discriminación implica el agrupamiento de elementos en base a una serie de características que se consideran relevantes a partir de un criterio predeterminado. Cuando este concepto se refiere a personas supone la **devaluación de grupos** a partir de un rasgo común y supone un trato no sólo desigual, sino lesivo para el grupo discriminado. Las discriminaciones adoptan dos formas distintas:

- * **Discriminación directa.**- Es un tratamiento desigual explícito que ocasiona un perjuicio concreto para un grupo de personas determinado. Su caso más extremo supone la prohibición de acceder a determinados bienes o derechos. Como ejemplo podríamos poner una oferta de trabajo para director comercial en la que se incluye una cláusula que indica: “Abstenerse mujeres” Lejos de lo que pudiera parecer, esta oferta apareció publicada en una oficina de empleo en Agosto del pasado año.
- * **Discriminación indirecta.**- Es un trato aparentemente neutro que produce resultados perjudiciales para un colectivo determinado, sólo es posible detectarlas a partir de sus efectos. Siguiendo con el ejemplo anterior de la selección de personal, una discriminación indirecta se produciría cuando se exige de las personas candidatas flexibilidad horaria y disponibilidad para viajar, cuando la ley limita las horas extraordinarias. Esta circunstancia excluye de forma encubierta a las mujeres pues se supone que estas han de ocuparse de su familia y no van a cumplir estos requisitos. Como podemos observar una convocatoria de empleo aparentemente neutra, tiene como resultado una clara discriminación.

El criterio que sirve de base para discriminar a las mujeres es la equiparación que se realiza entre los conceptos de sexo y género. En la Convención de la ONU de 1979 sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer se definió este concepto como:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Es una de las definiciones más completas, ya que hace hincapié en la discriminación como resultado, y no como hecho.

La discriminación es un fenómeno de relaciones intergrupales, y tiene su raíz en la percepción que un grupo tiene sobre otro. Esta percepción tiene su origen en ciertos procesos mentales o cognitivos que tienen como consecuencia la creación de prejuicios y estereotipos.

Acción y Discriminación Positiva:

Las acciones positivas tienen los siguientes objetivos:

- ✳ **Eliminar** los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, tanto a nivel de normas como a nivel de costumbres.
- ✳ **Compensar** los efectos, que la discriminación histórica padecida por mujeres, ha producido.
- ✳ **Fomentar** la participación de las mujeres en ámbitos de los que hasta ahora ha sido excluida y romper con la segregación del mercado laboral.
- ✳ **Sensibilizar** para la compatibilización de vida familiar y laboral

La acción positiva es un conjunto de medidas de carácter temporal, que tiene por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real entre hombres y mujeres. Es una estrategia que proporciona una serie de ventajas a los grupos discriminados para paliar las diferencias o garantizar la igualdad cuando las leyes por sí sola no pueden.

Para ello, proporciona un tratamiento desigual que favoreciendo a quienes parten de una situación de desventaja, aseguran una auténtica igualdad de oportunidades a todas las personas, ante el mundo laboral en particular y ante la vida en general.

La acción positiva nunca puede ser considerada como un acto discriminatorio hacia los hombres, ya que no se trata de favorecer a las mujeres y perjudicar a los varones, sino de actuar en un plano de igualdad real, es decir, de fomentar la igualdad en el punto de llegada.

La acción positiva a menudo se confunde con **la discriminación positiva**, pero esta última es más intensa. Mientras que de la acción positiva pueden beneficiarse en la gran mayoría de los casos mujeres y hombres (por ejemplo en el caso de medidas que favorezcan la conciliación), la discriminación positiva **limita los derechos de un grupo a favor de otro**, de los hombres a favor de las mujeres. Las discriminaciones positivas se proponen la consecución de un resultado concreto, para garantizar una serie de derechos. Un ejemplo muy claro son las cuotas de los partidos políticos y de las organizaciones sindicales que garantizan una representación de entre el 40 y el 60% de cada uno de los sexos, cuando el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad política o sindical ha sido siempre significativamente inferior.

La situación de desigualdad de la que parten las mujeres ha sido objeto de una discriminación histórica que tiene efectos sobre muy diversos ámbitos: formación, acceso al trabajo, doble jornada, promoción profesional, cuidado y atención del grupo familiar, etc. Muchos de estos elementos forman parte de lo que denominamos cultura cotidiana, es decir, forma de vida. Ni hombres, ni mujeres pueden desembarazarse de esta forma de vida, que se les ha ido inculcando a lo largo de los años, por estos motivos, a veces las

medidas de acción positiva se muestran insuficientes, y no pueden ser concebidas como algo puntual en el tiempo, sino como un **continuo que debe formar parte de la manera de proceder** de sindicatos, empresas, instituciones, organismos, etc.

Estereotipos:

Es una **imagen mental muy simplificada** de alguna categoría de personas, institución o acontecimiento, que es compartida en sus características esenciales por un gran grupo. Frecuentemente los estereotipos van acompañados de prejuicios, esto es, de una predisposición favorable o desfavorable hacia cualquier miembro de la categoría en cuestión.

Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Cumplen funciones individuales, ya que ayudan a defender y preservar el sistema de valores sociales contribuyendo a la creación y mantenimiento de ideologías de grupo que explican y justifican diversas acciones sociales, ayudan a conservar y crear diferencias de unos grupos con respecto a otros.

El estereotipo es una imagen mental compartida por mucha gente, además generalizan, se percibe al grupo como un todo homogéneo. No se valoran las diferencias individuales que existen dentro de ese grupo.

Día a día los estereotipos juegan un papel muy importante en nuestras relaciones sociales con personas desconocidas, pues nos ayudan a situarnos respecto a estas. Las características que tienen en común todos los estereotipos son las siguientes:

- * Como el género, no son **innatos**, se aprenden y retroalimentan a través de las relaciones sociales.
- * **Simplifican** la realidad, proporcionando una visión sencilla y bipolar del mundo “Los taxistas conducen fatal” “Las mujeres son muy complicadas”.
- * **Completan** la información cuando esta es escasa “La población china es muy trabajadora”
- * Se recuerda con más **facilidad** la información si esta es estereotipada. “Los albañiles son unos chapuceros”
- * Son **cambiantes**, varían con el transcurso del tiempo y del contexto geográfico en el que nos encontremos, aunque presentan una gran resistencia al cambio pues nos ayudan a explicarnos la realidad y a integrarnos socialmente. Mientras no se provoque su transformación permanecerán invariables. Podemos tener un amplio número de experiencias que contradigan el estereotipo, que si hay una que lo confirme permanecerá inamovible.

Dentro del conjunto general de estereotipos, tenemos los de género que afectan al hombre y a la mujer por el hecho de serlo. Se llaman también **estereotipos sexuales**, y reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

De este modo se espera que los niños practiquen más deporte que las niñas, y que estas sean más ordenadas que aquellos, sin plantearnos siquiera si esto es causa de una socialización diferencial.

Ante la anterior afirmación “los niños realizan más deporte que las niñas debido a una socialización diferencial” muchas personas argumentarán que es la propia inquietud del pequeño o la pequeña y su sexo las que determinan estas elecciones, pero no es así.

Estudios recientes de psicología evolutiva han demostrado que ante una conducta de inquietud por parte del/a bebé, el comportamiento que desarrollan sus padres depende del sexo del/a primero/a. Si es niña el llanto se calma inmovilizando y acunándola, y si es niño fomentando la actividad de este lanzándolo hacia arriba, haciéndoles cosquillas, etc. No sólo es diferente el comportamiento, sino que también lo son las palabras que se le dirige a una y a otro. Estas reacciones por parte de madres y padres, hace que la niña aprenda que su actividad es reprimida y su tranquilidad premiada, por lo que optará por esta conducta, y que el niño desarrolle comportamientos más activos, ya que estos serán valorados más positivamente por parte de quienes más lo quieren. Esta circunstancia es el origen de la mayor afición al deporte por parte de los niños.

Lo relatado en el anterior párrafo sólo supone un ejemplo de la socialización diferencial, a través de la cual se explican todas las atribuciones de género hechas con uno y otro sexo.

Las **atribuciones de género**, convertidas muchas veces en estereotipos, son **estáticas** (cuesta mucho modificarlas), **bipolares** (lo atribuido al hombre es opuesto a lo atribuido a la mujer) y **complementarias** (las tareas asignadas al hombre y a la mujer se complementan entre sí).

Masculino

Estabilidad emocional
Mecanismos de autocontrol
Dinamismo
Agresividad
Tendencia al dominio
Afirmación del yo
Aspecto afectivo poco definido
Aptitud para las ciencias
Racionalidad
Franqueza
Valentía
Eficiencia
Amor al riesgo
Objetividad
Sujeto sexual

Femenino

Inestabilidad emocional
Falta de autocontrol
Pasividad
Ternura
Sumisión
Dependencia
Aspecto afectivo muy marcado
Aptitud para las letras
Intuición
Frivolidad
Miedo
Incoherencia, dispersión
Debilidad
Subjetividad
Objeto sexual

Como podemos observar con un simple vistazo, el estereotipo más valorado es el masculino. Estos estereotipos a menudo funcionan como ideales a los que hombres y mujeres desean parecerse.



Cuaderno de Actividades

Mujeres Demuestran sus Habilidades en el Fútbol



Deporte Rey de Latinoamérica es ahora el favorito de muchas mujeres del área. (Extracto)

Lee con atención el siguiente texto

[...] Es impresionante porque aparte que la mayoría de ellas tienen un trabajo normal (muchas veces más duro que el del esposo), todavía antes de llegar a casa, pasan recogiendo a los niños, cocinan en casa para la cena y el almuerzo del día siguiente, limpian la casa, incluso pasan a la tienda por los alimentos e incluso prepararse para irse y estar a tiempo en

las practicas del equipo al que pertenece y probablemente tenga que jugar un partido. [...]

Que sacrificio el de estas damitas que han encontrado en este deporte alguna manera de quitarse un poco el estrés y alejarse por un momento de sus problemas. Es agradable ver la dedicación y empeño que ponen en cada práctica y cada partido, se ven muy contentas y que disfrutan cada minuto de un partido; es fácil verlas con los gestos de alegría y de satisfacción en sus rostros aun que así hayan perdido un partido.

Tenemos que apoyarlas de buena manera, como esposos, como padres, como hijos y en todos los casos como los entrenadores de los equipos; no tenemos que dejar que ellas le pierdan el interés, la dedicación y el sacrificio que están poniendo. Por favor no las desanimemos, mucho menos criticarlas por algún error cometido o cualquier otra falta.

A los entrenadores, por favor también hay que entender que hay algunas damitas que están empezando, si tienen el conocimiento pero aun están trabajando en su técnica, no les quitemos el derecho de jugar o en algunos casos quitarles el animo poniéndolas muy poco tiempo en cada partido o ignorándolas, haciéndolas sentir que ellas no saben nada de fútbol; no olvidemos que no estamos buscando hacer de ellas unas profesionales y mucho menos que en el futuro se ganen la vida jugando fútbol, ayudemos a que también sientan el fútbol como muchos de nosotros lo sentimos. Ellas también tienen derecho de sentir la alegría de la victoria y la agonía de la derrota.

¿Qué lenguaje, terminología se utiliza en el artículo?

¿Qué cualidades se destacan de las mujeres?

¿Qué papeles desempeñan los hombres que aparecen en el artículo?

Imaginaos un artículo en ese tono escrito sobre deportistas masculinos, por ejemplo "Hombres demuestran sus habilidades en el fútbol" ¿Qué sensación os causaría? Cambiad los papeles de los hombres y las mujeres en el texto y comentad el resultado con el grupo.

La Mujer en el Mercado Laboral

En el mundo del trabajo encontramos diariamente, casos de discriminación de uno u otro tipo, al mismo tiempo el acceso al mercado laboral se constituye como el camino adecuado para erradicar o paliar las situaciones de discriminación.

En todo el mundo, millones de personas ven cómo se les deniega literalmente un puesto de trabajo, se les confina a determinadas ocupaciones o se les ofrece un salario más bajo únicamente por razón de su sexo, raza o religión. En los peores casos la discriminación que sufren determinados grupos sociales, hace que sean más vulnerables a abusos tales como el trabajo forzoso.

La **eliminación de la discriminación en el trabajo** es fundamental si se quiere que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social sean algo más que meras declaraciones. La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno cotidiano y universal.

La discriminación en el empleo y la ocupación es un **fenómeno universal y en constante evolución**. Si bien las manifestaciones más directas han desaparecido, otras persisten adoptando fórmulas más discretas. Contra estas discriminaciones se llevan a cabo estrategias de acción positiva desde dentro de las empresas, no obstante no siempre se puede recurrir a esta fórmula para eliminar las desigualdades, pues en el sector de la economía informal y en el de no asalariados o asalariadas es complicado llevar a cabo actuaciones a favor de la igualdad, ya que estas personas ni siquiera aparecen como trabajadoras o trabajadoras.

La erradicación de la discriminación es básica para que todas las personas, puedan escoger libremente su desarrollo profesional. Esta erradicación no sólo favorece al ser humano individualmente, sino que fomentan el progreso general de las naciones.

Una distribución más igualitaria de la fuerza de trabajo contribuirá al crecimiento y la estabilidad económica.

Aun hoy en día hay personas (mujeres y hombres) que no reconocen la existencia de la discriminación en ninguno de los ámbitos, mucho menos en el laboral.

No obstante, según se desprende de los datos relativos a la Encuesta de Población Activa, continúan existiendo importantes diferencias entre hombres y mujeres, en empleo, desempleo, remuneración y contratación. Estas diferencias no obedecen a una circunstancia eventual del mercado laboral, sino que tristemente es una constante que apenas evoluciona, tanto es así que se ha convertido en una radiografía fija.

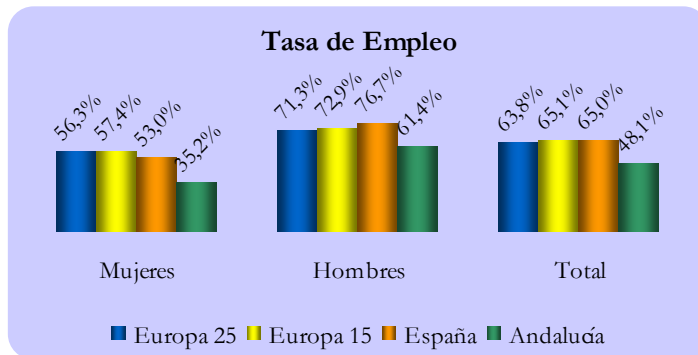
España con escasos avances en materia de igualdad de género, se sitúa como uno de los países de la UE donde las mujeres tienen menos posibilidades de accesibilidad al mercado de trabajo y peores condiciones laborales con respecto al hombre. Veamos las diferencias entre hombres y mujeres en función de una serie de variables.

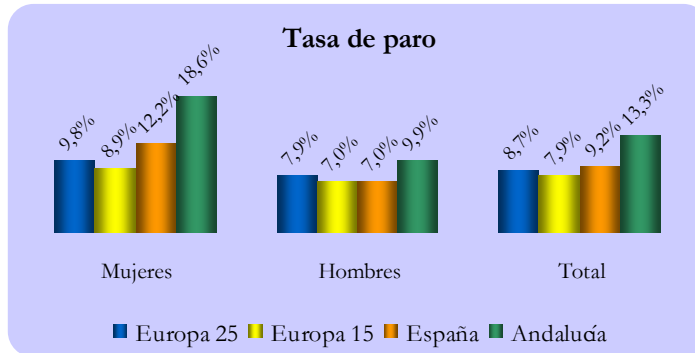
Radiografía de la Mujer en el Empleo.

La tasa de empleo femenina en España (53%) es casi 24 puntos inferior a la del hombre; diferencia bastante superior, que la que registran de media el conjunto de los países de la UE de los 15 (16 puntos).

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, a pesar de los avances registrados en los últimos años, está todavía lejos de los niveles medios europeos, siendo la **tasa de empleo entre las mujeres españolas una de las más bajas de la UE**. Se sitúa a 7 puntos porcentuales del objetivo estratégico para 2010 de alcanzar una tasa de ocupación femenina equivalente al 60%.

Peor panorama presentan los datos de nuestra comunidad autónoma donde la tasa de empleo femenino apenas llega a un tímido 35%, prácticamente la mitad del objetivo europeo para el 2010. La diferencia respecto de la **tasa de empleo** nacional es de casi 18 puntos, lo que refleja la precaria situación que aun tiene las mujeres de nuestra comunidad autónoma.





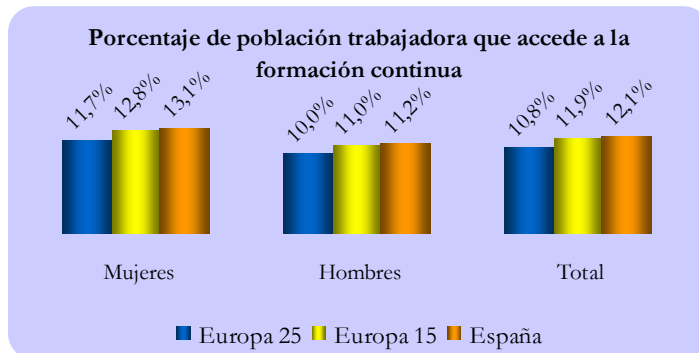
La mujer es uno de los colectivos más afectados por el desempleo y los últimos datos referentes a la **tasa de paro** en 2006 así lo evidencian. La tasa nacional de paro femenina (12'2%) es casi el doble que la tasa masculina (6'8%).

En consecuencia, España continúa siendo uno de los países de la UE con mayor tasa de paro en las mujeres, superando en 3.3 los niveles medios europeos en (el desempleo en el conjunto de la UE sólo afecta al 8.9% de la población activa femenina).

Siguiendo con la tónica general del resto de los datos, las cifras andaluzas son las más duras llegando el desempleo de las mujeres al 18.6% como vemos en la anterior gráfica, prácticamente el doble de la cifra de los hombres, y más del doble del desempleo femenino de la Europa de los 15 (8.9%).

La única variable en la que las españolas nos situamos por delante de las europeas y por delante de los hombres y representa un valor positivo, es **el acceso a la formación continua**. 13 de cada 100 mujeres accedieron a cursos de formación de reciclaje o perfeccionamiento laboral durante el 2005, frente a 11 hombres.

Este dato continua la tendencia en positivo de los últimos años a favor de las mujeres, pero a pesar de ellos aun somos minoría en los puestos de responsabilidad, mayoría en las cifras de desempleo y cobramos un 29% menos que los hombres de media, según la última encuesta de estructura salarial realizada en el 2002. Esta incongruencia denota una desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la que hay que trabajar.



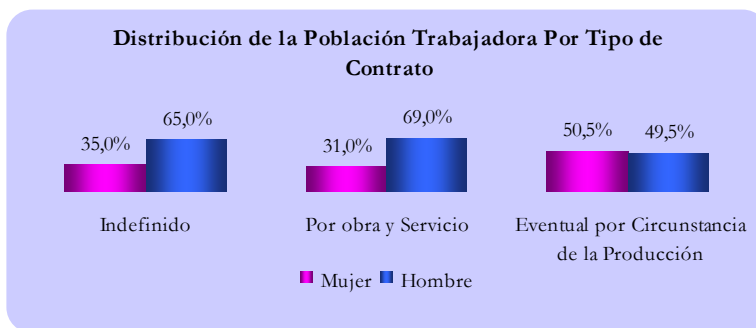
Los **salarios de las mujeres** no sólo son más bajos, sino que además no se ajusta a parámetros de calidad, pues existen claras diferencias discriminatorias en la retribución, no aplicándose la regla de “igual remuneración para trabajos de igual valor”. De hecho, que la ganancia horaria bruta media de las mujeres sea el 71% de la de los hombres es un indicador estructural que ofrece el INE y que revela no sólo la desigualdad salarial sino la desigualdad laboral que sufren las mujeres.

En la Unión Europea también existen diferencias, aunque estas no son tan acusadas como en España, suponen casi la mitad 15%, menos que los hombres.

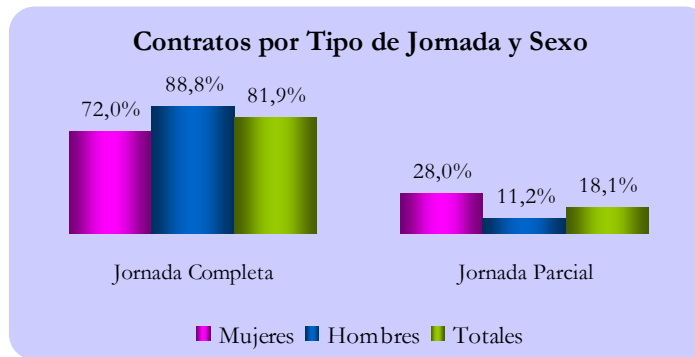
Profundizando un poco más en la información estadística, vemos que las mujeres andaluzas somos, junto con la juventud, las principales **víctimas de los trabajos temporales y de la precariedad**. Así, sólo un 35% de los contratos indefinidos que se firmaron durante el año 2005 se firmaron con mujeres, cifra que duplican los hombres. También existen grandes diferencias en los contratos realizados bajo la modalidad

de contratos por obra y servicio, sólo un 31% del total se realizó con mujeres. No obstante el porcentaje de trabajadoras adscritas a cada tipo de contrato aumenta a medida que lo hace la precariedad de las condiciones, tanto es así que en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción supera el porcentaje de hombres en medio punto.

En resumen de cada 100 contratos realizados con mujeres andaluzas, sólo 1 era indefinido. La lucha contra la precariedad y la inestabilidad laboral, ha de seguir siendo una prioridad en las políticas de empleo.



El **trabajo a tiempo parcial** continúa siendo, mayoritariamente una forma de empleo femenina, tanto es así que siendo el 40.9% del total de los contratos realizados, representa más del 63% de los contratos a tiempo parcial (el pasado año, el 80% del total de la ocupación a tiempo parcial). El contrato a tiempo parcial, a pesar de su escaso uso en España (apenas el 18'1% de la fuerza trabajadora realizó una actividad a tiempo parcial) se celebra mayoritariamente con mujeres, siendo un nuevo indicador de la precariedad de las condiciones laborales de la mujer.



Pero las diferencias entre las mujeres y los hombres no se encuentran sólo en la configuración del mercado laboral, sino que son las circunstancias que determinan el acceso al mismo, la permanencia y la promoción, las que hacen que luego existan diferencias tan significativas.

La igualdad de oportunidades significa no sólo acabar con todos los tipos de discriminación existentes, sino promover las acciones necesarias para compensar situaciones históricamente desequilibradas, evitando así que se perpetúen.

Otras Consideraciones de Género en el Mercado Laboral:

La Segregación

A la hora de incorporarnos al mercado laboral para desarrollar trabajo o profesión, debemos tener en cuenta que no está exento de estereotipos o desigualdades, se da lo que se conoce como **división sexual del trabajo**.

Se entiende por división sexual del trabajo a la diferenciación que hace un grupo social y cultural sobre las actividades que deben realizar las mujeres, y las que deben realizar los hombres. A este fenómeno también se le conoce como **segregación laboral**.

Las mujeres realizan trabajos más relacionados con el hogar: lavar, planchar, cocinar, cuidar la descendencia... estos trabajos se consideran como naturales en las mujeres. El trabajo de los hombres en cambio, está más relacionado con el ámbito productivo; abogados, ingenieros, albañiles.

Trabajo productivo vs. reproductivo.

A pesar que la mujer lleva algunos años de incorporación masiva al mercado laboral, las labores domésticas siguen siendo su responsabilidad.

El hecho que las mujeres se hayan incorporado al mercado de trabajo y sigan siendo las responsables de las labores del hogar, hace que tengan que desarrollar una **doble jornada laboral**, una dentro y otra fuera del ámbito doméstico.

Este exceso de actividades limita a la mujer para desarrollar otras actividades relacionadas con el ocio, el reciclaje profesional o la autorrealización personal, sólo tiene tiempo de trabajar.

Si los roles dejaran de ser exclusivamente femeninos o masculinos, todo sería mucho más fácil. Mujeres y hombres tienen las mismas capacidades, y en cuanto a las habilidades... es cuestión de aprenderlas, nadie ha nacido sabiendo. Todo sería más llevadero si participaran todos/as.

El mercado de trabajo sufre lo que llamamos **segregación ocupacional**, concepto que hace referencia a

la concentración de un colectivo de personas en un sector económico, en un conjunto de actividades profesionales o en un determinado nivel de la jerarquía empresarial.

Se produce fundamentalmente porque desde la **división sexual del trabajo**, en la que el hombre se hizo dueño de la vida productiva y pública y la mujer de la vida reproductiva y privada, se adjudican capacidades, actitudes y aptitudes distintas a mujeres y a hombres por el hecho de serlo y de una forma arbitraria, sin reconocer la diversidad propia de los seres humanos. Las capacidades de los hombres y las mujeres son analizadas y tratadas como si fueran innatas e inamovibles.

Se dan dos tipos de segregaciones en el mercado laboral:

- * **Segregación Horizontal.-** Está muy relacionada con la ocupacional. Se da por el hecho que hay ciertos trabajos que han sido desempeñados tradicionalmente por mujeres y otros por hombres, por ejemplo enfermera y albañil. Esta segregación tiene como fruto una desigual valoración de los trabajos, ya que las profesiones tradicionalmente ocupadas por mujeres están considerablemente peor retribuidas que las ocupadas por hombres. Por ejemplo, maestras e ingenieros.
- * **Segregación vertical.-** A pesar de ser mayor el número de universitarias que de universitarios, más del 80 por ciento de los puestos de responsabilidad en entidades públicas y privadas están ocupados por hombres. El porcentaje aumenta considerablemente en el caso de grandes empresas privadas o entidades públicas, en la que la **representación** de la mujer en los máximos cargos es casi inexistente. Son muchos los factores que limitan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, uno de los principales y de los más cuestionados es el llamado **techo de cristal**, que es la barrera invisible a partir de la cual no pueden crecer profesionalmente.

Estas segregaciones no sólo se ven una vez incorporada la persona a su puesto de trabajo, sino desde el

mismo momento de la selección de personal. Está tan asumido que las responsabilidades familiares son de las mujeres, que las personas responsables de la selección de personal, se cuidan mucho de asegurarse un bajo porcentaje de absentismo contratando a los hombres.

Como hemos visto, las profesiones que pueden desempeñar las personas se adjudican muchas veces en relación al sexo, con lo que se limita el potencial de muchos sectores por el hecho de estar destinada a mujeres o a hombres.

La Salud de la Mujer

Aunque en las últimas décadas hemos conseguido avanzar en los derechos de las mujeres, éstas se han incorporado al mercado de trabajo sin un cambio realmente significativo en algunos roles de género muy afianzados en nuestra sociedad, y esto determina riesgos muy específicos íntimamente ligados al sexo femenino que afectan a su salud y a su vida laboral, con independencia del sector o puesto de trabajo que desempeñen. Estos riesgos suponen **otro tipo de violencia** ejercida con las mujeres.

Cuando hablamos de riesgos laborales comprobamos que existen diferencias importantes entre hombres y mujeres. Debido fundamentalmente a la segregación de hombres y mujeres que se da en la población activa, los riesgos a los que están expuestos los hombres se relacionan con la seguridad y la higiene, mientras que los principales riesgos de la mujer trabajadora están relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía.

En estas circunstancias, en la relación condiciones de trabajo y salud de las mujeres se identifican tres riesgos específicos que son:

- * El **acoso** en el trabajo.
- * La **doble** jornada
- * **Discriminaciones** laborales.

El Acoso en el Trabajo

La garantía de la seguridad y salud en el trabajo ha ido ocupando, cada vez en mayor medida, un lugar destacado en las políticas sociales y, en las últimas décadas, la seguridad física y los aspectos medioambientales del lugar de trabajo han sido objeto de creciente regulación.

Más recientemente, la atención se está dirigiendo hacia los peligros y riesgos psicosociales del entorno laboral, que afectan no sólo a la salud física sino también a la salud mental de trabajadoras y trabajadores, entre los cuales destaca la discriminación de cualquier tipo y, como un tipo de discriminación reconocida en nuestro ordenamiento jurídico, el acoso.

La ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el acoso por causas concretas de la siguiente manera:

“Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio, humillante u ofensivo.”

La posición de la mujer en el trabajo es claramente deficitaria. Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer⁴, publicado en abril de 2006, destaca como elementos propicios para situaciones de acoso los siguientes:

⁴ El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. – Instituto de la Mujer / Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales

- * Una alta percepción de **inestabilidad** e inseguridad laboral.

- * Situaciones de **discriminación** en su trabajo. Las situaciones de discriminación más habituales señaladas hacen referencia a:
 - ♀ Menores sueldos en puestos de la misma categoría (31%)
 - ♀ Dificultad de acceso a puestos de mayor nivel (29,1%)
 - ♀ Realización/asignación de tareas menos cualificadas (21,3%),
 - ♀ Trato verbal discriminatorio (16,1%)
 - ♀ Mayores dificultades en sectores masculinizados (14,2%).

Cabe destacar como dato significativo en este estudio que el porcentaje de trabajadoras que se sienten discriminadas en las distintas actividades o entornos laborales aumenta al disminuir la proporción de mujeres en dichos entornos.

Acoso Moral

En los últimos años se ha venido denunciando y evidenciando una realidad que, surgida del trato cotidiano y de las relaciones sociales en el entorno laboral está creando un ambiente hostil para la salud de los/as trabajadores/as. Hablamos de situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo, conocido como **mobbing**, también denominado **acoso moral**.

El profesor **Heinz Leymann**, definió el acoso moral en el trabajo como la *"Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo"*.

Índice

Introducción	3
Historia de la lucha por la igualdad.	5
Cuaderno de actividades:	14
⊗ Las mujeres de la España Franquista	
Conceptos Relacionados con la Igualdad	21
Perspectiva de Género y Teoría del Sexo y Género	21
Estereotipos, Igualdad y Discriminación	25
Cuaderno de Actividades:	
⊗ Las mujeres demuestran sus habilidades en el fútbol.	
La Mujer en el Mercado laboral	36
Radiografía de la Mujer en el Empleo	38
Otras Consideraciones de Género en el Mercado Laboral: La Segregación.	42
La Salud de la Mujer.	45
La Negociación Colectiva como Herramienta para el Fomento de la Igualdad y la no Discriminación .	51

Las Acciones Positivas	53
El Plan de Igualdad	55
La conciliación de la Vida Personal y Laboral	58
Cuaderno de Actividades:	60
⊗ Un mundo al revés	
⊗ La conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demanda.	
Normativa de Referencia en I. O. entre Mujeres y Hombres.	69
Cuaderno de actividades:	73
⊗ Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres	
Glosario de Términos	84

Resulta significativo el hecho de que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso, y son **mayoritariamente las mujeres** las que sufren estas condiciones laborales, por lo que también son las principales víctimas del acoso moral.

Como consecuencia, el acoso moral produce efectos devastadores para la salud física y psíquica de muchas mujeres trabajadoras y, con ello, de su entorno familiar y social, por lo que se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad temporal o a dimitir.

Es pues necesario, en primer lugar, reconocer la existencia de dichas situaciones y romper los roles de género, para poder actuar sobre ellas a fin de prevenirlas y, en caso de que sucedan, tener establecidas en el ámbito laboral las medidas más adecuadas que permitan su corrección, tanto con la asistencia y asesoramiento (médico y psicológico) de la persona acosada, como con la aplicación de medidas disciplinarias e incluso sancionadoras en la que acosa.

Acoso Sexual

Hoy por hoy, acoso sexual y acoso moral constituyen realidades perfectamente diferenciadas. Sin ir más lejos, el acoso sexual ya ha tenido repercusión expresa en la norma jurídica, lo que aún no ha conseguido, al menos en nuestro ordenamiento, el acoso moral. Los comportamientos de acoso sexual en el trabajo no fueron incorporados al Código Penal ni al Estatuto de los Trabajadores hasta fechas recientes.

Cabe destacar como uno de los principales defectos de la normativa española su omisión de los conceptos de **acoso sexual y de acoso por razón de sexo**. El primero se refiere a la conducta que pretende la satisfacción sexual del/a que ofende, mientras el acoso por razón de sexo puede considerarse como un acoso, en el que el sexo de la víctima es la causa de la ofensa.

La Directiva 2002/73/CE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, que define el acoso por razón de sexo como “...la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo...” “... El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente directiva se consideran discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán”

En esta misma Directiva encontramos el concepto de acoso sexual como “...la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Podemos pues definir el acoso sexual como una violación a la integridad humana con el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y, cuando se da en el ámbito del trabajo, una violación del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano, puesto que ese comportamiento no deseado de carácter sexual se convierte para la víctima como un elemento más en sus condiciones de trabajo.

Las víctimas son personas empleadas –hombres y mujeres-, sin embargo y al igual que sucedía en el caso del acoso moral, la mayoría de ellas son del sexo femenino, porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional.

En base a lo anterior se considera que el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y una forma de discriminación por razón de sexo que se produce no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el

empleo y la ocupación. Es una **violación de los derechos fundamentales** de trabajadoras y una forma de violencia de género.

Por todo lo visto hasta ahora podemos considerar que el acoso sexual en el ámbito laboral se sustenta en tres aspectos muy significativos de la realidad actual en el ámbito del trabajo: la **violencia** contra las mujeres, un entorno laboral **sexista**, y un marco de **abuso de poder** tanto en el aspecto jerárquico de la organización como desde la perspectiva de género.

En situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral subyace la violencia contra las mujeres como instrumento de poder de género, siendo su carácter sexual secundario, al tratarse sobre todo de un abuso de poder masculino.

Ambas situaciones afectan de forma importante a la salud de las personas que las padecen, tanto en su aspecto psicológico como físico, pero aun no se consideran estos trastornos como accidente de trabajo, aunque en muchos casos provocan baja laboral. Puede producir estrés con daños emocionales y físicos, afectar el rendimiento de trabajo, provocar el absentismo por enfermedad e incluso inducir el abandono del puesto de trabajo para buscar otro. Igualmente puede influir en el entorno de trabajo, provocando un ambiente humillante, hostil e intimidatorio que puede llegar a perjudicar la economía de la empresa.

Sin embargo, existe en nuestra sociedad una acusada invisibilidad del acoso sexual, fundamentalmente por la tendencia al ocultamiento y la escasa atención mediática sobre la materia.

También es un factor determinante para la acosada, a la hora de denunciar estas conductas, las reacciones que puede esperar de su entorno. En este sentido, en nuestra sociedad persiste aun un trasfondo ideológico de conductas sexistas que no solo promueven el acoso por razón de sexo, sino que, ante sus manifestaciones menos graves, incluso lo normaliza y justifica. Esta ideología de justificación, que hace de las mujeres no sólo víctimas sino también partícipes, se debe a la educación recibida por ambos sexos en cuestión de conductas y roles sexuales. Como consecuencia existe un alto umbral de

tolerancia en las víctimas, e incluso un bajo nivel de concienciación de las mismas.

Por todo ello, las mujeres que sufren acoso sexual en el entorno laboral tienden a afrontarlo en solitario, ocultar lo ocurrido y encerrarlo en su esfera personal.

La Negociación Colectiva como Herramienta para el Fomento de la Igualdad y la No Discriminación.

La negociación colectiva es el instrumento mediante el cual los trabajadores y las trabajadoras, directamente o a través de sus representantes sindicales, establecen con la patronal las condiciones de trabajo mediante un proceso de diálogo o negociación. Por lo tanto se constituye como una **herramienta fundamental para incluir la igualdad de oportunidades** de forma transversal en todos los ámbitos de la vida laboral.

A través de la negociación colectiva, **CCOO** recoge en los convenios colectivos las medidas de igualdad que recoge la legislación vigente, para ponerla en conocimiento de trabajadoras y trabajadores de los diferentes sectores de actividad y que puedan ejercer los derechos que la ley les concede. Pero además, las estrategias negociadoras no se quedan ahí, sino que van más allá, **introduciendo en convenios mejoras a la ley** en todos los ámbitos relacionados con la igualdad, para paliar la brecha existente entre mujeres y hombres.

La Negociación Colectiva representa una conquista histórica de trabajadoras y trabajadores y surge al mismo tiempo que el sindicalismo. Implica la aparición de la acción sindical organizada y el reconocimiento formal de la organización sindical de los trabajadores y de las trabajadoras en la empresa. Por tanto, libertad sindical y Negociación Colectiva son inseparables.

Si con la **Negociación Colectiva** se protegen los derechos de trabajadores y trabajadoras, ésta se presenta como instrumento eficaz para contribuir a la desaparición de las discriminaciones por razón de sexo en el mercado laboral.

Hoy día podemos afirmar que existe un buen marco legal, tanto en nuestro país como en la Unión Europea -siempre modificable, por supuesto-, en cuanto a la situación de igualdad que debe existir entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

Sin embargo, sigue existiendo un déficit en cuanto a la puesta en marcha de estas normas, lo que hace que no podamos hablar aún de una verdadera igualdad entre mujeres y hombres.

A través de la **Negociación Colectiva y del Diálogo Social** se pueden conseguir importantes aportaciones para la consecución de esa igualdad en la situación laboral concreta de muchas personas, incluso en aquellos factores que no son exclusivos del ámbito laboral, como es el caso de la Conciliación. Es más, la Negociación Colectiva debe ayudar a establecer un marco que desarrolle unas condiciones equitativas del trabajo de hombres y mujeres, eliminando aquellas actuaciones que resulten negativas y fomentando acciones positivas para su consecución.

Desde la **Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO.** se pretende impulsar la mejora de los contenidos de los convenios en las siguientes materias esenciales, entre otras:

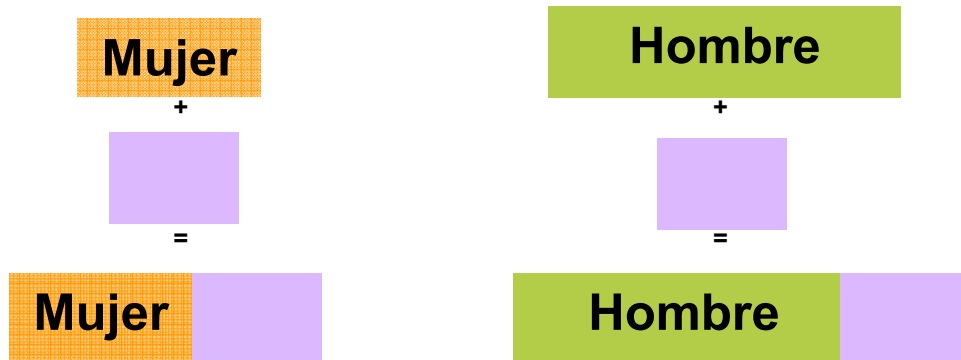
- ✱ La eliminación de diferencias retributivas discriminatorias, así como la adecuación y definición de toda la estructura retributiva.
- ✱ La reducción y la correcta y equilibrada ordenación del tiempo de trabajo, tiempos de descanso y vida personal.
- ✱ La adecuación y mejora de los sistemas de clasificación, cualificación y promoción.

- * El desarrollo de planes de igualdad y la adopción de medidas de acción positiva para la eliminación de discriminaciones sociales y laborales.
- * Protección especial durante el embarazo y la lactancia materna.

La negociación colectiva será la herramienta a través de la cual introducir medidas específicas para la integración, la estabilidad y la promoción de las mujeres en el mercado laboral, favoreciendo, al mismo tiempo, la conciliación del empleo con la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Las Acciones Positivas

Para eliminar las discriminaciones directas se elaboran leyes destinadas a contrarrestarlas y castigarlas en caso de producirse, pero las indirectas son más difíciles de detectar, por lo que hace falta una visión especial. No obstante, la ausencia de discriminación no implica necesariamente igualdad, ya que ante una situación de partida diferente, **un mismo trato, da resultados diferentes.**



Para paliar este tipo de situaciones, es necesario poner en marcha **acciones positivas** destinadas a favorecer a las mujeres que de partida se encuentran en seria desventaja para competir con el hombre en igualdad.

Las acciones positivas tienen los siguientes objetivos:

- **Eliminar los obstáculos** existentes para la consecución de la igualdad real, tanto a nivel de normas como a nivel de costumbres.
- **Compensar los efectos** que la discriminación histórica padecida por mujeres ha producido.
- **Fomentar la participación** de las mujeres en ámbitos de los que hasta ahora ha sido excluida.

La acción positiva es un conjunto de **medidas de carácter temporal**, que tiene por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real entre hombres y mujeres. Para ello, proporciona un tratamiento desigual que favoreciendo a quienes parten de una situación de desventaja, aseguran una auténtica igualdad de oportunidades a todas las personas, ante el mundo laboral en particular y ante la vida en general.

La acción positiva nunca puede ser considerada como un acto discriminatorio hacia los hombres, ya que no se trata de favorecer a las mujeres y perjudicar a los varones, sino de actuar en un plano de igualdad real, es decir, de fomentar la igualdad en el punto de llegada.

La situación de desigualdad de la que parten las mujeres ha sido objeto de una discriminación histórica que tiene efectos sobre muy diversos ámbitos: formación, acceso al trabajo, doble jornada, promoción profesional, cuidado y atención del grupo familiar, etc. Muchos de estos elementos forman parte de lo que denominamos **cultura cotidiana**, es decir, forma de vida. Ni hombres, ni mujeres pueden

desembarazarse de esta forma de vida, que se les ha ido inculcando a lo largo de los años, por estos motivos, a veces las medidas de acción positiva se muestran insuficientes, y no pueden ser concebidas como algo puntual en el tiempo, sino como un continuo que debe formar parte de la manera de proceder de las empresas, instituciones, organismos, etc.

Los proyectos de leyes en el campo de la igualdad de oportunidades, tanto a nivel nacional, como andaluz, ponen de manifiesto la necesidad de que las empresas pongan en marcha planes con un doble propósito, fomentar la igualdad y eliminar las discriminaciones.

El Plan de Igualdad

Los planes de igualdad son una serie de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades real y efectiva, entre mujeres y hombres dentro de las empresas.

El **Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad** contempla, para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadoras y trabajadores, el deber de negociar planes de igualdad y su articulación a través de la negociación colectiva. La empresa también elaborará y aplicará un Plan de Igualdad, previa negociación, cuando la autoridad laboral pertinente hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones por la aplicación de dicho Plan, en los términos fijados.

Han de ser el resultado de un **análisis de la situación** en la que se encuentran las empresas en el área de la igualdad de oportunidades, y servir para eliminar las discriminaciones por razón de sexo que se den dentro de la misma.

Los Planes fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar

para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados mediante indicadores fiables.

Fruto de la implantación de planes de igualdad, se promoverá el reconocimiento del distintivo a favor de la igualdad, por los organismos autorizados a tal efecto.

Los planes de igualdad son fruto de la negociación colectiva puesta en marcha por el personal responsable de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, y la empresa. Suponen mejoras a la legislación vigente.

Ventajas del Plan de Igualdad

Además de favorecer la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los planes de igualdad, presentan otra serie de ventajas para las empresas que los ponen en marcha. Veamos:

- * Incremento de la satisfacción y la motivación del personal de la empresa.
- * Mayor grado de implicación en la actividad de la empresa, y en consecuencia, aumento de la productividad y la competitividad de la misma.
- * Reducción de rotaciones de personal, con el consecuente ahorro en costes.
- * Mejora de la imagen que tanto las trabajadoras y los trabajadores de la empresa, como el público en general, tienen de la empresa.

- * Disminución del estrés y las enfermedades psicosomáticas, y por lo tanto de las bajas laborales por enfermedad.
- * Incremento de la empleabilidad del personal y mejora del desarrollo de la trayectoria profesional dentro de la empresa.
- * Aumento de la natalidad.
- * Participación de los beneficios que ofrece la distinción de empresa que fomenta la igualdad, en contratos, subvenciones, ayudas, etc.
- * Predisposición para el cambio al contar con un mercado laboral flexible y moderno.
- * Respeto hacia las condiciones de salud laboral y prevención de riesgos, específicas de las trabajadoras y los trabajadores.
- * Enriquecimiento de la actividad de la empresa, ya que al contar con mayor variedad de talentos aumenta el rendimiento de la misma.
- * Equilibrio en los talentos de la fuerza de trabajo.

La conciliación de la vida personal y la vida laboral.

Entendemos por **conciliación** el acto voluntario que posibilita el establecimiento de un acuerdo entre las partes sobre algún asunto. En el caso de la conciliación entre vida personal y laboral se refiere al acto de coordinar las actividades de la vida personal, con el empleo. El acto de conciliar se refiere siempre a cada persona.

Cuando dos o más personas comparten responsabilidades en la vida personal, estamos hablando de **corresponsabilidad**, no de conciliación. A través de la corresponsabilidad cada persona se hace responsable de las obligaciones inherentes a la vida privada y doméstica, no derivando en algún miembro del grupo el peso de las obligaciones.

La conciliación tiene por objetivos:

- * Contribuir a desarrollar un nuevo marco de relaciones sociales fundamentado en la interrelación de los ámbitos públicos y doméstico, y la superación de la división sexual del trabajo.
- * Reducir los efectos perniciosos que la distinta distribución de responsabilidades familiares produce en el mundo laboral y que derivan en distintas formas de discriminación.
- * Romper los estereotipos sobre la división sexual del trabajo.
- * Experimentar nuevas formas de organización del trabajo con la implicación de los agentes socioeconómicos, favoreciendo la conciliación personal y profesional.

- * Impulsar servicios de apoyo que ofrezcan prestaciones de calidad en materia de conciliación de la vida personal y profesional.

Llegar a los objetivos de la conciliación y la corresponsabilidad es aun un ideal, ya que todos los datos existentes sobre el tema no hacen sino confirmar el arraigo de la división sexual del trabajo. La posición del varón y su concentración prioritaria en el rol de proveedor, no parece haber variado estructuralmente. La cuestión de la dependencia continúa resolviéndose fundamentalmente por las mujeres y son éstas quienes siguen siendo el soporte de la reproducción social y, por tanto, quienes soportan los costes de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Desde la negociación colectiva llevaremos a cabo actuaciones que eliminen o palien la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres para lograr una mayor calidad de vida de todas y todos.

La conciliación es posible con el apoyo de todos los integrantes de la sociedad, poderes políticos, organismos sociales, empresas, y por supuesto personas corresponsables, independientemente del sexo de las mismas.

Cuaderno de Actividades

Un Mundo al Revés

Lee con atención el texto que presentamos a continuación:

- Vengo por lo del anuncio, señora.
- Bien-dice la jefa de personal-. Siéntese. ¿Cómo se llama usted?
- Bernardo...
- ¿Señor o señorito?
- Señor.
- Déme su nombre completo.
- Bernardo Delgado, señor de Pérez.
- Debo decirle, señor de Pérez que, actualmente, a nuestra dirección no le gusta emplear varones casados. En el departamento de la señora Moreno, para el cual nosotras contratamos al personal, hay varias personas de baja por paternidad. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener niños, nuestra empresa, que fabrica ropa de bebé, les anima a tener hijos, pero el absentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un duro handicap para la marcha de un negocio.
- Lo comprendo, señora, pero ya tenemos dos niños y no quiero más. Además (el señor de Pérez se ruboriza y habla en voz baja), tomo la píldora.



- Bien, en ese caso sigamos. ¿Qué estudios tiene usted?

- Tengo el certificado escolar y el primer grado de formación profesional de administrativo. Me habría gustado terminar el bachillerato, pero en mi familia éramos cuatro y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo que es muy normal. Tengo una hermana coronela y otra mecánica.

- ¿En qué ha trabajado usted últimamente?

- Básicamente he hecho sustituciones, ya que me permitía ocuparme de los niños mientras eran pequeños.

- ¿Qué profesión desempeña su esposa?

- Es jefa de obras de una empresa de construcciones metálicas. Pero está estudiando ingeniería, ya que en un futuro tendrá que sustituir a su madre, que es la que creó el negocio.

- Volviendo a usted. ¿Cuáles son sus pretensiones?

- Pues...

- Evidentemente con un puesto de trabajo como el de su esposa y con sus perspectivas de futuro, usted deseará un sueldo de complemento. Unos eurillos para gastos personales, como todo varón desea tener, para sus caprichos, sus trajes. Le ofrecemos 500 euros para empezar, una paga extra y una prima de asiduidad. Fíjese en este punto, señor de Pérez, la asiduidad es absolutamente indispensable en todos los puestos. Ha sido necesario que nuestra directora crease esta prima para animar al personal a no faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el absentismo masculino a la mitad; sin embargo, hay señores que faltan con el pretexto de que el niño tose o que hay una huelga en la escuela. ¿Cuántos años tienen sus hijos?

- La niña seis y el niño cuatro. Los dos van a clase y los recojo por la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer la compra.

- Y si se ponen enfermos, ¿tiene usted algo previsto?

- Su abuelo puede cuidarlos. Vive cerca.

- Muy bien, gracias, señor de Pérez. Ya le comunicaremos nuestra respuesta dentro de unos días. El señor de Pérez salió de la oficina lleno de esperanza. La jefa de personal se fijó en él al marcharse. Tenía

las piernas cortas, la espalda un poco encorvada y apenas tenía cabello. "La señora Moreno detesta los calvos", recordó la responsable de la contratación. Y, además, le había dicho: "Más bien uno alto, rubio, con buena presencia y soltero". Y la señora Moreno será la directora del grupo el año próximo.

Bernardo Delgado, señor de Pérez, recibió tres días más tarde una carta que empezaba diciendo: "Lamentamos...".

France de Lagarde

LE MONDE, 28-29 Septiembre 1975

Debate sobre el texto: ¿Qué injusticias se denuncian?

¿Qué recurso literario se utiliza para hacer evidente las injusticias?

¿Crees que este recurso es eficaz?

¿Qué aspectos se contemplan para la contratación del protagonista?

¿Qué aspectos contemplarías tú?

La Conciliación en España

Para saber más te recomendamos leas este extracto del estudio “La conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demanda” elaborado por el Instituto de la Mujer en el 2005.



El estudio realizado por el Instituto de la Mujer el pasado año, revela que encontrar el equilibrio para conciliar la vida familiar y laboral es aún una ilusión.

Tiene un doble objetivo, por una parte, conocer cómo y en qué grado compatibilizan, actualmente, las personas trabajadoras su vida laboral y familiar y, por otra, saber cuál es la posición de las empresas radicadas en España con respecto a este asunto y su disponibilidad o no para favorecer esa compatibilidad y en qué términos.

Los datos ponen de manifiesto que para el 46% de la población entrevistada la compatibilidad de la vida familiar y laboral es algo muy complicado. Esta apreciación de dificultad es mayor entre las mujeres, donde supera el 51%, que entre los hombres (40,6%). Para las mujeres ocupadas el porcentaje asciende al 55%.

Ante estas dificultades, hasta el 65% de la población se manifiesta dispuesta a pagar más impuestos a cambio de una mejora de los recursos de apoyo para los cuidados familiares.

Se han clasificado dos tipos de barreras: las relativas a la estructura social, que consisten en la persistencia de la división sexual del trabajo, y las relativas a la estructura económica u orientación de las empresas hacia la obtención de la máxima productividad.



La tradicional asignación de roles sexuales continúa operando cuando la mujer se incorpora al mercado laboral. Básicamente se trata de una barrera que nace del conflicto que puede darse cuando roles diferentes, y hasta ahora separados (el rol cuidador y el proveedor), convergen de forma persistente y desigual en un mismo actor social, las mujeres.

Casi una tercera parte de las personas entrevistadas considera que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre, con el fin de que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares.

Es a las mujeres a quienes las personas entrevistadas atribuyen, con mayor frecuencia, el deber de dejar de lado su ocupación para cuidar de la familia: Más de un 45% considera, por ejemplo, que estas son quienes deben abandonar la actividad laboral tras tener su primer hijo/a.

El análisis muestra un conflicto de intereses entre empresas y trabajadores/as en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral. Desde las empresas, las cargas familiares se perciben, con frecuencia, como una amenaza para el rendimiento laboral. En más del 60% de las empresas de la muestra se opina que la compaginación debe solucionarse por las familias de forma privada, a la vez que

casi un 70% considera que la empresa debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la mayor productividad.

Por otro lado, es destacable que, en casi un 43% de las mismas, se cree que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de las mujeres y, a su vez, casi un 15% de las mujeres entrevistadas se han sentido alguna vez discriminadas en un proceso de selección.



Más de un 70% de los/as responsables de personal considera que la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación supone incrementos en las cargas de trabajo del resto de la plantilla, cuando el trabajador/a se encuentra en situación de excedencia o permiso, y más de un 60% considera que existen dificultades para adaptar y formar al personal de sustitución. La apreciación de estas dificultades e inconvenientes es mayor en las empresas más pequeñas. Igualmente, el 41,3% de los y las responsables considera que la aplicación de estas

medidas es una limitación de su competitividad.

Son muy frecuentes las apreciaciones relativas a la incidencia negativa de los problemas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral en aspectos tales como la incomunicación en el seno de la familia, la educación de las hijas y los hijos o las relaciones laborales.

Casi el 64% de los hombres opina que las dificultades para compatibilizar la vida familiar y laboral deterioran la educación de las hijas y los hijos; en las mujeres el porcentaje, aunque también es elevado, desciende 6 puntos. Asimismo, los hombres reconocen en un 51% que el uso de medidas de conciliación da lugar a conflictos en el centro de trabajo, mientras que solo el 44% de mujeres comparten este criterio.

Es interesante constatar que más del 65% de las amas de casa podría estar viviendo en disonancia con su situación de inactividad laboral, ya que manifiestan su deseo de tener una ocupación remunerada fuera del hogar.

Los datos confirman que el conocimiento de las medidas de conciliación de trabajo y familia, recogidas en la ley de 1999, está poco extendido entre la población en edad laboral: sólo un 16% ha sido capaz de recordar e identificar alguna medida. Son las mujeres con niveles altos de estudios quienes manifiestan un conocimiento mayor.

Respecto a las empresas, los datos ponen de manifiesto, también, un cierto desconocimiento de las medidas recogidas en la Ley de Conciliación. Únicamente un 30% entendió lo que se les preguntaba y recordó alguna medida.

Con relación a la extensión del uso, el porcentaje que reconoce haber hecho uso de alguna medida legislativa se sitúa en el 42%. El disfrute de excedencias o de reducciones de jornada es muy limitado, se

dio en un 2,4% y un 7,4% de los casos, respectivamente, y mayoritariamente por las mujeres (3,1% y 8,8%). Las bajas por paternidad oscilan entre el 2,5 y el 1,5% del total de las disfrutadas.

Asimismo, un 11,2% de las mujeres reconoce haber sufrido consecuencias laborales no deseadas tras haber hecho uso de las medidas legales. Entre los hombres el porcentaje desciende al 5,9%.

La medida más generalizada -flexibilidad horaria en el



comienzo y finalización de la jornada- se da en el 36% de las empresas. La elección libre de turnos e intercambio entre compañeros/as, en un 31,6%, y el trabajo a tiempo parcial con posibilidad de retorno al tiempo completo, en un 26%.

Opciones como las ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes o las guarderías en centros de trabajo concentran un uso residual, inferior al 3%. La posibilidad de efectuar parte del trabajo en el hogar (teletrabajo) se da en poco más de un 5% de las empresas.

El reconocimiento de estas medidas en los convenios colectivos se muestra aun más débil, sólo se da en un 20% de las empresas, por lo que se hace necesario hacer hincapié en la negociación colectiva para incidir en este aspecto.

Casi un 30% de las mujeres con experiencia laboral previa abandonaron el mercado de trabajo durante un período prolongado, mientras que en los hombres esta circunstancia se dio en un 12%.

En los hombres, las razones del abandono se relacionan sobre todo con problemas de salud o directamente con la pérdida del puesto de trabajo. Por el contrario, en las mujeres, las motivaciones son bien distintas: más de un 40% lo hizo debido al nacimiento de una hija o un hijo. Esta circunstancia se dio tan sólo en poco más de un 2% de los hombres.

Las dificultades de reincorporación también se encuentran social y sexualmente segmentadas. Se identifican más dificultades de reincorporación en las rentas más bajas y en las mujeres, que se convierten en víctimas por doble partida. Para éstas, las dificultades están relacionadas con la compatibilidad del trabajo y las responsabilidades familiares (22%), así como con la edad (27%).

Como era de suponer, las mujeres ocupadas dedican un 111% más de tiempo que los hombres a las tareas domésticas, tres horas y 10 minutos diarios, frente a una hora y media.

Con respecto a las actividades de cuidado y atención a menores, se observa que las mujeres dedican un 56% más de tiempo que los hombres, tres horas y treinta y ocho minutos diarios, frente a dos horas y veinte minutos. Ello supone que las mujeres dedican algo más del 60% del tiempo global dedicado por ambos sexos a estas tareas.

En el caso de la atención a mayores dependientes, se observa una mayor desigualdad en la dedicación de tiempo según sexo que en el caso del cuidado a menores. Las mujeres dedican un 81% más de tiempo que los hombres a esta actividad, una hora y treinta y seis minutos diarios, frente a cincuenta y tres minutos, desempeñando el 64% del tiempo global destinado al mismo por ambos sexos.

En relación a las actividades consideradas como puntos clave del cuidado de hijos/as, un 80% de las personas entrevistadas con menores a su cargo reconoce que es la madre la responsable principal del acompañamiento al médico, un 76% en las reuniones escolares, y un 72% en la atención en situaciones de enfermedad y en el cuidado de menores de tres años que no van a la guardería.

La participación del padre en estas actividades adquiere un cierto peso únicamente en las que podríamos calificar como menos intensas: en el acompañamiento al colegio -en un 59% de los casos- y al médico -en un 7%-.

La importancia de las abuelas maternas se observa de forma especialmente notable en el caso de las mujeres ocupadas: las madres de estas mujeres asumen el rol de responsable principal de la atención de menores durante las vacaciones escolares en un 20% de los casos, asimismo atienden a los y las menores de tres años cuando no van a la guardería en un 22% y se hacen cargo de las situaciones de enfermedad de los y las menores en un 15% de los casos.

Recapacita sobre la información que acabas de leer y plantea en tu vida medidas destinadas a favorecer la conciliación.

Normativa de referencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Si deseas profundizar en algún ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, nada mejor que beber directamente de la fuente. A continuación te presentamos las principales normativas de referencia a nivel, mundial, europeo, estatal y autonómico.

A nivel comunitario y/o mundial:

- * Declaración de Derechos Humanos.
- * Normas Internacionales del Trabajo (OIT).
- * Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- * Directiva 92/85/CEE, medida para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

- * Directivas 2000/43/CEE y 2000/78/CEE (29-6-2000), Principio de Igualdad de trato de las personas y Marco General para la Igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- * Directiva 2002/73/CE DEL Parlamento Europeo y el Consejo, del 23 de septiembre de 2002. Aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción. No discriminación por razón de género en el empleo y la ocupación. Modifica la Directiva 76/202/CEE, definiendo de forma clara y ampliando el término de acoso sexual, así como las distintas conductas que dan lugar a dicha situación de acoso sexual. Su transposición a nuestro ordenamiento estatal se está llevando a cabo en el PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2006).

A nivel estatal:

- * La Constitución Española de 1978 (artículos 14 y 9.2). Derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y la obligación de promover condiciones que sean reales y efectivas.
- * Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- * Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En especial, lo contemplado en el Art. 26 relativo a la protección de la Maternidad.
- * Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- * Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- * Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la S.S. por maternidad y riesgo en el embarazo.
- * Guía sobre Evaluación de Riesgos específicos de la trabajadora **embarazada** que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia. Comunicación de la Comisión, 05/10/2000, 466 final, (Directiva 92/85/CEE del Consejo).
- * Recomendaciones en materia de Igualdad del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales “CARL” (Comisión Igualdad, 2002)
- * Consideraciones generales y buenas prácticas sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva, aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva- 2003 (Reunión de 17 de febrero de 2003).
- * Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), que garantizan los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.
- * Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva “ANC” de los años 2003, 2004, 2005 y 2006 (Prórroga del ANC 2005).
- * Proyecto de Ley Orgánica De Igualdad Entre Mujeres Y Hombres (2006), aprobado en Consejo de Ministros el 23 de Junio de 2006 y fruto de la transposición de la Directiva comunitaria 2002/73/CE a nuestro ordenamiento jurídico estatal.

A nivel andaluz:

- * Ley 18/2003 de Medidas Fiscales y Administrativas. Establece los requisitos para medir el impacto de género en la tramitación de todos los anteproyectos de ley, y crea la “Comisión de Impacto de Género”.
- * Anteproyecto de Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Sin embargo, sigue existiendo un déficit en cuanto a la puesta en marcha de estas normas, lo que hace que no podamos hablar aún de una verdadera igualdad entre mujeres y hombres.

Cuaderno de Actividades

Proyecto de Ley Orgánica Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Esta ley va a guiar las actuaciones que a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se va a llevar a cabo en España, por lo que recomendamos, para ampliar conocimientos, la lectura de este resumen.

El Consejo de Ministros ha recibido un Informe del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

El Proyecto, que modifica todas las leyes estatales afectadas por la inclusión del principio de igualdad real, contempla un conjunto de medidas de carácter transversal en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social dirigidas a:

- La actuación de los poderes públicos.
- La política educativa y de salud.
- La acción de los medios de comunicación públicos o privados.
- El acceso a las nuevas tecnologías y la sociedad de la información.
- La política de desarrollo rural y de vivienda.
- La contratación y la concesión de subvenciones públicas.

- La política laboral, de empleo y de Seguridad Social.
- La función pública y cuerpos y fuerzas de seguridad.
- El acceso a los bienes y servicios.
- La organización de la Administración General del Estado.

La remoción de los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es el principio constitucional que guía todo el contenido del texto, a través del cual se traspone una directiva comunitaria de 2002, de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

De esta transposición derivan la definición de discriminación directa e indirecta y de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la protección de la maternidad, la posibilidad de poner en práctica acciones positivas y las especialidades de la protección jurisdiccional del derecho a la igualdad, incluidas las que facilitan la prueba de la discriminación.

Igualdad laboral

Las medidas laborales y de Seguridad Social contempladas en el Anteproyecto, que son resultado del acuerdo básico al que se ha llegado con las centrales sindicales CC.OO y U.G.T, tienen como finalidad específica conseguir la igualdad en un ámbito donde, hasta ahora, son más visibles las desigualdades entre mujeres y hombres.

En materia laboral, las principales disposiciones que adopta el texto son:

- La posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su

permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.

- El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. En concreto, se establece:
- El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad.
- El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
- El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo.
- La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.

- El reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de ocho días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de dos días ya vigente o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo). Este derecho se ampliará en dos días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- El establecimiento de un deber de negociar planes de igualdad en los convenios de ámbito empresarial y supra-empresarial. En la negociación colectiva, ello significa el deber de negociar:
 - Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - Planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. Se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.
 - El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.
 - La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.
 - El reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Igualdad de acceso al empleo público

El mismo modelo de igualdad se introduce también en el ámbito del empleo en todas las Administraciones Públicas, con algunas especificidades en cuanto a:

- * La representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de órganos directivos cuya designación corresponda al Consejo de Ministros; la tendencia a ese equilibrio en los tribunales y comisiones de selección para el acceso al empleo público y para la designación de representantes de órganos colegiados, comités de expertos y comités consultivos.

- * La igualdad en el empleo público con medidas como:
 - Convocatorias de acceso que no contengan requisitos que sean perjudiciales para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino.
 - El cómputo de permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás beneficios a efectos de valoración del tiempo de servicios y otros méritos en la provisión de puestos de trabajo.
 - La reserva del 40 por 100 de plazas para mujeres en cursos de formación y preferencia en cursos de formación a quienes se incorporen al servicio activo después de ejercicio de derechos derivados de la conciliación de la vida personal/familiar/profesional.
 - La incorporación de la igualdad en las pruebas de acceso al empleo público y en todas las acciones formativas de la Administración General del Estado.

- * La elaboración y remisión al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la información relativa a la aplicación del principio de igualdad en todos los Departamentos Ministeriales y la aprobación por el Gobierno de un Plan de Igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado al inicio de cada legislatura.

Igualdad en seguridad social

En materia de salud laboral, al igual que sucedía con el empleo son básicas las aportaciones realizadas por las centrales sindicales CCOO y UGT. Tras duras negociaciones, las principales incluidas en el Anteproyecto son:

- El reconocimiento de las prestaciones de permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia.
- El cómputo como periodo de cotización efectiva del permiso de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.
- La ampliación a siete años del periodo en que se debe haber cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad. Este derecho también se tendrá cuando se haya cotizado un año a lo largo de la vida laboral.
- La creación de un nuevo subsidio por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínima para acceder a la prestación por maternidad. La cuantía de este subsidio será de un 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Públicos (IPREM) y su duración de 42 días naturales a contar desde el parto.
- La consideración como periodo de cotización efectiva de los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijo y del primer año de excedencia por cuidado de familiares.
- La consideración como cotizada de la totalidad de la jornada de trabajo en supuestos de excedencia por cuidado de hijos o familiares inmediatamente posteriores a una reducción de

jornada o en los supuestos de reducción por cuidado de hijos o familiares.

- No descuento de la prestación por desempleo del tiempo del permiso de maternidad y paternidad.
- El reconocimiento del subsidio de maternidad y del permiso de paternidad a los trabajadores autónomos y la inclusión de este último en los contratos formativos.

Principio de igualdad y su tutela

Piezas clave del Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres son las definiciones, que se recogen en su Título I, del principio de igualdad, de la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, del trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad y de las represalias que puedan sufrir quienes hayan reclamado para exigir el cumplimiento del principio de igualdad. En el mismo título también se establecen:

- * Las consecuencias de las conductas discriminatorias: declaración de nulidad de las actuaciones, obligación de indemnizar a la mujer discriminada en proporción a los daños sufridos e imposición, en su caso, de sanciones disuasorias.
- * La posibilidad de establecer acciones positivas, de carácter temporal, para corregir situaciones de discriminación.
- * Los elementos de la tutela judicial frente a situaciones de discriminación (proceso sumario y preferente y remisión a la legislación procesal correspondiente la determinación de los sujetos legitimados para actuar en él).

- * La inversión de la carga de la prueba ante alegación de conductas discriminatorias.

Respecto a las políticas públicas para la igualdad, el texto incluye:

- * Criterios como la garantía de la efectividad del derecho a la igualdad, su integración en todas las políticas públicas, la colaboración entre Administraciones para su aplicación, la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la toma de decisiones, la erradicación de la violencia contra las mujeres, la protección de la maternidad y situaciones derivadas de ella, el establecimiento de medidas de conciliación de la vida personal/familiar/laboral, la colaboración de las Administraciones Públicas con partidos políticos, agentes sociales y asociaciones de mujeres, y el fomento de la igualdad en las relaciones entre particulares.
- * El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos.
- * La reforma de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General para garantizar una composición equilibrada de ambos sexos en las listas electorales.
- * La obligación de realizar informe de impacto de género en todos los proyectos de disposiciones generales y en los planes de especial relevancia económica y social que apruebe el Consejo de Ministros.
- * La obligación del Gobierno de elaborar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- * La incorporación al sistema educativo de la formación en materia de igualdad y el fomento de la enseñanza y la investigación en materia de igualdad en el ámbito de la educación superior.

- * La integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de la política de salud y de las distintas necesidades que tienen en este ámbito mujeres y hombres; la promoción de la salud de las mujeres y, en especial, de su salud laboral y de la atención a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo; la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del sistema de salud.
- * La obligación de los medios de comunicación de titularidad pública de velar por una transmisión igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres; de reflejar su presencia en los diversos ámbitos de la vida social; de utilizar un lenguaje no sexista y colaborar en campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad y a erradicar la violencia de género.
- * La promoción en los medios de comunicación de titularidad privada de códigos de autorregulación a fin de que se cumpla la legislación en materia de igualdad en todas sus actividades, incluida la publicidad y la venta.
- * La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se entenderá ilícita y el Instituto de la Mujer, a través del Observatorio de la Publicidad, podrá ejercer la acción judicial de cesación de publicidad ilícita.
- * El fomento del acceso de la mujer a las nuevas tecnologías, especialmente en zonas y colectivos de mujeres en las que se detecte un especial retraso en este aspecto.
- * El impulso de medidas que favorezcan la cotitularidad de la mujer de las explotaciones agrarias y de las acciones de formación de la mujer en el mundo rural.
- * Medidas de acceso a la vivienda de los colectivos de mujeres en los que concurra alguna situación de necesidad especial: exclusión social, víctimas de la violencia de género o familias

monoparentales.

- * El establecimiento de condiciones de ejecución de los contratos públicos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios

El Anteproyecto recoge varias disposiciones para garantizar la igualdad de trato de las mujeres en el acceso a los bienes y servicios tales como:

- El cumplimiento de la igualdad en el suministro de bienes y servicios disponibles para el público y del principio de libre elección de la parte contratante, salvo que dicha elección venga determinada por el sexo.
- La prohibición de hacer indagaciones sobre el embarazo de la contratante (salvo por razones de protección de la salud), de considerar el sexo o los costes relacionados con el embarazo y la maternidad como factor de cálculo de primas y prestaciones en los contratos de seguro o servicios financieros.
- Las consecuencias del incumplimiento de las medidas anteriores: resolución del contrato, reclamación de la asimilación de primas y prestaciones, a las del sexo más beneficiado, o reclamación de indemnización proporcional al perjuicio sufrido.

En cuanto a la responsabilidad social de las empresas, el texto establece la posibilidad de que las empresas emprendan acciones en materia de igualdad, decididas unilateralmente por las empresas o acordadas con la representación de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y usuarios, los organismos de igualdad o las asociaciones de defensa de la igualdad. También que las empresas hagan

uso publicitario de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad y de que el Instituto de la Mujer ejerza la acción de cesación de publicidad ilícita cuando pueda tratarse de publicidad engañosa.

Asimismo, las grandes empresas tendrán que abrir sus consejos de administración a la participación de mujeres.

El texto contempla la creación del Consejo de Participación de la Mujer como cauce de participación de las organizaciones de mujeres. Estará compuesto por asociaciones y organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio nacional así como por representantes, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas y entidades que integran la administración local.

Finalmente, el Anteproyecto contempla la creación en la Administración General del Estado de una Comisión Interministerial de Igualdad para la coordinación de las políticas de igualdad y la encomienda a un centro directivo, dentro de cada Ministerio, del desarrollo de las funciones relacionadas con la igualdad.

Glosario de términos:

Acciones Positivas.- La acción positiva es un conjunto de medidas de carácter temporal, que tiene por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real entre hombres y mujeres. Es una estrategia que proporciona una serie de ventajas a los grupos discriminados para paliar las diferencias o garantizar la igualdad cuando las leyes por sí sola no pueden.

Acoso Sexual.- Comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorios y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

Androcentrismo.- Es tomar al hombre como medida de todas las cosas. Se da cuando un estudio, análisis o investigación se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, presentando la experiencia y las necesidades de los hombres, como centrales a la experiencia humana (como válida para ambos sexos) y por tanto la única relevante, la única importante.

Coeducación.- Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las

personas. La Ley Orgánica 2/2006 de educación establece como uno de sus principios fundamentales “la equidad, que garantice la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación y actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que deriven de discapacidad”.

Dicotomismo Sexual.- Consiste en tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no con características semejantes. Podría considerarse como una forma extrema del doble patrón. Se trata a las mujeres y a los hombres como si fueran absolutamente diferentes, en lugar de tratarlos como dos grupos que tienen muchas semejanzas y algunas diferencias.

Diferencia.- Variedad, diversidad de actitudes y comportamientos. El concepto de la diferencia entre los sexos no implica la valoración desigual de las actitudes y comportamientos referidos a uno u otro sexo. No obstante es en base a esta diferencia sobre la que se ha construido sociedades patriarcales, androcéntricas y discriminatorias.

Discriminación.- Según la ONU, es toda actuación, distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

División sexual del trabajo.- Hace referencia a la división del trabajo originada por la capacidad reproductiva de la mujer, y que ha relegado a esta al ámbito privado responsabilizándose casi exclusivamente de las tareas del hogar, y al hombre al público.

Doble jornada.- Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros.

Doble moral.- Se da cuando una misma conducta, es evaluada con distinto parámetro para uno u otro sexo. Como por ejemplo el adulterio, la embriaguez, etc.

Empoderamiento.- Proceso a través del cual las mujeres van participando en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión es utilizada también para hablar de 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 como personas.

Espacio doméstico.- Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio en el que tienen lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Espacio privado.- Es el espacio y el tiempo que se dedica a las tareas relacionadas con el cuidado y mantenimiento del hogar y la familia. Al igual que el doméstico, se encuentra tradicionalmente asociado a la mujer.

Espacio público.- Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de participación y de reconocimiento. Este espacio se asocia a los hombres.

Estereotipo.- Imagen mental muy simplificada de alguna categoría de personas, compartida por un grupo de personas. Van acompañados de prejuicios, esto es, de una predisposición favorable o desfavorable hacia cualquier miembro de la categoría en cuestión.

Estereotipos de género.- O estereotipos sexuales. Reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

Familismo.- Se identifica a la mujer con la familia. Esto significa que se considera que el papel de la mujer dentro del núcleo familiar determina su existencia y por tanto define sus necesidades y la forma en la que se le toma en cuenta.

Feminismo.- Corriente de pensamiento en constante evolución por la defensa de la igualdad de los derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de ver el mundo y las relaciones de poder que se establecen entre los sexos.

Género.- Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual. Se transmite de generación en generación, y establece la diferencia entre lo masculino y lo femenino. Es modificable.

Igualdad.- La igualdad es un concepto de carácter formal que nos permite sustituir unos elementos por otros sin que el resultado se altere. Cuando este concepto se refiere a personas, implica la necesidad de dar un trato igualitario a las mismas, sean cuales sean sus características individuales. Es una relación de equivalencia en la que las personas tienen el mismo valor independientemente del sexo de las mismas.

Mainstreaming.- Es una corriente que pretende introducir los conceptos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de forma transversal en todos los ámbitos de la vida, poniendo el acento en todo lo relativo a políticas y acciones.

Patriarcado.- Representa un sistema familiar, social, ideológico y político mediante el cual los hombres, por la fuerza, usando la presión directa o por medio de símbolos, ritos, tradiciones, leyes, educación, etc. determinan qué funciones podemos o no desempeñar las mujeres, que siempre están subordinadas a los hombres.

Planes de igualdad.- Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concreten en actuaciones a corto y medio plazo. Estas estrategias implican a agentes sociales y políticos.

Perspectiva De Género.- Herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Las diferencias que se intentan detectar se refieren a resultados, no a hechos, importan las actuaciones que tienen por resultado una limitación de las oportunidades o posibilidades para las mujeres. El uso de la perspectiva de género nos permitirá entender de manera nueva los viejos problemas.

Rol sexual.- Conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Formado por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino.

Segregación laboral.- Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones o familias profesionales que generalmente se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son por tanto empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones / familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

Sexismo.- Discriminación de personas de sexo femenino por considerarlo inferior al masculino. Normalmente el sexo discriminado es el femenino. El sexismo impregna todos los aspectos de la vida de las personas, incluyendo como no, el lenguaje.

Sexo.- Característica biológica transmisible genéticamente a través de los cromosomas X e Y, establece la diferencia entre machos y hembras, y es inmodificable.



www.andalucia.ccoo.es



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

Esta actividad está cofinanciada por la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo