

Abril '16

¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad? Conceptos básicos



Boletín Igualdad Empresa

XXXII

INTRODUCCIÓN

¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE IGUALDAD?

IGUALDAD DE GÉNERO

OTROS CONCEPTOS RELACIONADOS

ÚLTIMA HORA

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este número, primero de una serie de Boletines que abordarán cada fase del proceso de diseño y aplicación de medidas y planes de igualdad con el objetivo de aclarar términos y delimitar el alcance y contenido en cada etapa, se centra en la definición de conceptos clave para incorporar el principio de igualdad a las empresas.

Este boletín se completa con la sección Última hora que incluye novedades del Servicio y el titular de las noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de abril de 2016.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de Igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Información y contacto

✉ pdi@msssi.es

🏠 www.igualdadenlaempresa.es

INTRODUCCIÓN

La incorporación de la igualdad a la gestión empresarial, a través de la adopción de medidas o planes, muestra el compromiso de la entidad con los valores de justicia y equidad social que presiden la sociedad actual. Introducir el principio de igualdad en las empresas contribuye, directamente, a la mejora del clima laboral y al aumento de la competitividad de éstas, e, indirectamente, al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de la sociedad.

Desde este punto de vista, parece fácil tomar la decisión de diseñar medidas o planes que van a tener un impacto positivo en todos los ámbitos. Pero, una vez tomada esa decisión ¿cómo seguir? ¿Cómo se cubre la brecha entre la manifestación del compromiso y el diseño de las medidas o el plan de igualdad? Este puede ser un momento de vértigo en el que surgen dudas:

- 1º sobre su oportunidad o sobre su verdadera necesidad, cuando la legislación reconoce la plena igualdad de derechos para todas las personas;
- 2º sobre conceptos como los de igualdad, igualdad de trato, igualdad de oportunidades o igualdad de género; conciliación o corresponsabilidad; violencia de género; discriminación o acción positiva; sexismo, feminismo, machismo...conceptos sobre lo que se tiene una vaga idea o, incluso, resultan absolutamente desconocidos;
- 3º sobre las tareas efectivas que deben desarrollarse: diagnóstico de igualdad, y su informe correspondiente, o diseño de medidas y redacción del plan;
- 4º sobre la ejecución de las medidas y el impacto que producen en la empresa.

Con el fin de facilitar el proceso de diseño y aplicación de medidas y planes de igualdad comienza con este una serie de *Boletines* que abordarán cada fase del proceso con el objetivo de aclarar conceptos y delimitar el alcance y contenido en cada etapa.

Así, este primer *Boletín* de la serie se centra en la definición de conceptos clave para incorporar el principio de igualdad a las empresas. Pretende responder a preguntas habituales del tipo: ¿igualdad de trato e igualdad de oportunidades son sinónimos?, ¿qué se debe entender por violencia de género?, ¿qué es una discriminación indirecta?... Resolver estas cuestiones, ofreciendo una definición clara de cada idea, no es solo una precisión semántica sino que se reflejará en el proceso de elaboración y diseño del plan, ya que:

- permitirá utilizar un lenguaje correcto sin incurrir en confusiones terminológicas
- aportará información y conocimientos precisos para favorecer la comprensión de la necesidad y ventajas de aplicar medidas o acciones de igualdad
- facilitará el análisis al aportar herramientas conceptuales para valorar resultados obtenidos en el diagnóstico.
- permitirá comprender la persistencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE IGUALDAD?

El concepto de **igualdad** no es unívoco ni de fácil definición. Su significado puede variar en función de la persona que lo enuncia, de la sociedad o del contexto. Se ha asociado con una simple distribución aritmética per cápita, pero, también, con lo idéntico, eliminando así las características propias de los elementos que se comparan y que los hacen diferentes otorgándoles su identidad esencial.

Para comprender la idea de igualdad es necesario conocer cuál ha sido la evolución del concepto en la historia reciente, que, en paralelo a la complejidad social, se ha ido completando, superando la simple idea de identidad para construir un significado más amplio y comprensivo de otras realidades.

La evolución de la idea de igualdad no es solo un cambio conceptual abstracto, sino que se refleja en la sociedad, y, especialmente, en las prescripciones legales, que han ido avanzando y profundizando en el concepto de igualdad clásico.

De forma generalizada la primera idea que se asocia con la igualdad son frases como “todos los hombres son iguales” o la “la Ley es igual para todos” o “los hombres nacen libres e iguales”, formuladas en la Revolución Francesa. Estas frases incorporan al imaginario colectivo una idea de igualdad que obvia a parte de la población masculina y a todas las mujeres, a pesar de lo cual este es el punto en que nacen las sociedades modernas. Lo expresa muy acertadamente la profesora Barrère Unzueta:

“La igualdad política liberal, sobre la que se sustenta la concepción jurídico-política moderna es, pues, una igualdad entre individuos varones, blancos y propietarios y a estas características quedarán anudadas tanto la idea de la legitimidad del Derecho y del Estado como la configuración de las estructuras sociales, económicas jurídicas y políticas¹.”

¹ Barrère Unzueta. [Igualdad y “discriminación positiva”: una análisis de esbozo teórico-conceptual.](#)

En consecuencia, esta forma de concebir la igualdad se mantiene en la base de la idea de igualdad que ha tenido que ir modificándose con el desarrollo y la complejidad de las sociedades actuales.

Estos primeros reconocimientos del principio de igualdad se identifican con la denominada **igualdad formal o legal**, es decir, el reconocimiento en el ordenamiento jurídico de que todas las personas disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones, sin distinción de ningún tipo.

Dicho principio se recoge por primera vez, en España con alcance a todas las personas sin ningún tipo de exclusión, en la Constitución de 1978 que establece en su artículo 14 que ***“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”***².

Ahora bien, el mero reconocimiento jurídico de la igualdad, con la importancia que ello tiene, no basta para hacerla efectiva. No deja de ser un enunciado al que hay que dotar de contenido mediante el desarrollo conceptual y práctico a través de políticas públicas y privadas con el objetivo de alcanzar la **igualdad real y efectiva**.



En este sentido, el propio texto constitucional establece que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

² Constitución Española ([BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978](#))

Esta previsión legal trata de cubrir el “*gap*” (brecha) entre el reconocimiento de la igualdad y la consecución efectiva de la misma. Para ello, en las últimas décadas, se ha ido perfilando y matizando el concepto clásico de igualdad a través del desarrollo de políticas públicas y privadas orientadas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

Igualdad de trato e igualdad de oportunidades

En primer lugar la igualdad es entendida como **igualdad de trato**, en el sentido de que se debe otorgar el mismo tratamiento a todas las personas que se encuentran en situaciones equivalentes y en consecuencia se **prohíbe un trato discriminatorio**.



Esta forma de entender la igualdad garantiza el tratamiento único para todas las personas, pero no tiene en cuenta las diferencias entre estas y que pueden hacer, que, a pesar de todo, la desigualdad persista. Es decir, ante una situación concreta el principio de igualdad de trato, por sí solo, no resuelve la cuestión sobre si las personas implicadas deben ser tratadas de forma diferente. Para ello será necesaria la aplicación de otros criterios que permitan modular el concepto de igualdad para dar respuesta a necesidades diversas. Todo ello desde el entendimiento de que desigualdad y diferencia no son sinónimos:

- La **desigualdad** supone discriminación o privilegio
- La **diferencia** implica reconocimiento de la diversidad

El diferente tratamiento, en función de las distintas circunstancias de cada persona, no rompe el principio de igualdad de trato. Al contrario, para conseguir el objetivo último de la igualdad real y efectiva se debe garantizar que todas las personas, con independencia de la posición que ocupen en la sociedad, su cultura, religión o creencias, sexo, orientación sexual, raza... tengan reconocidos los mismos derechos y garantizado su ejercicio.

Esta dimensión de la igualdad se denomina **igualdad de oportunidades** y permite articular herramientas y medidas de actuación que garanticen la participación de mujeres y hombres en términos de igualdad, reconociendo las circunstancias de unas y otros y el desigual punto de partida para compensarlas. A este mismo hecho se refiere la Constitución³ cuando encarga a los poderes públicos remover los obstáculos que impidan o dificulten que la igualdad sea real y efectiva, perfilando ya la figura de la **acción positiva** que vendría a ser regulada, años después, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de

Igualdad de Oportunidades: marco de intervención que facilita a mujeres y hombres su participación en las diferentes esferas de la sociedad con las mismas condiciones, visibilidad, autonomía y responsabilidad.

marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece que *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”*⁴

Trasladado a la aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas supone la recomendación de no establecer de antemano “medidas universales” que, a priori, parecieran poder resolver las posibles situaciones de desigualdad existentes en la organización.

³ [Constitución Española](#). BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978

⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ([BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007](#))

Se hace preciso, por tanto, realizar un diagnóstico de situación previo aplicando el **enfoque de género**, entendido, este análisis, como *“el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado”*⁵.

Este análisis permitirá, primero, visibilizar actitudes, prácticas o comportamientos de empresa que no responden al principio de igualdad de género y, diseñar medidas ajustadas a la realidad de la empresa y la plantilla.

La incorporación de la perspectiva de género permitirá tratar cada situación o necesidad de manera independiente, adoptando medidas que corrijan situaciones de desigualdad o discriminación de género.

Prohibición de discriminación

La discriminación supone otorgar un tratamiento desigual en razón de determinadas circunstancias, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, que no debería ser tomada en cuenta. Por lo que, en consecuencia, todas las medidas y actuaciones dirigidas a conseguir la igualdad de trato y oportunidades deberán garantizar la no discriminación.

Así lo contempla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres al estipular que *“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”* (art. 3)⁶.

⁵ 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. 1998. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad.pdf>

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ([BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007](http://www.boe.es/boe/BOE-71-23-2007))

A los efectos de incorporar el principio de igualdad en el ámbito de la empresa mediante la adopción de medidas y planes de igualdad se debe atender a la definición legal de discriminación (art. 6)⁷:

➤ **Discriminación directa.** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Por ejemplo:

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad (art. 8)⁸
- Una empresa únicamente contrata mujeres para una categoría determinada y nunca para otras.
- Una empresa paga de forma diferenciada a hombres y mujeres para ejercer el mismo cargo.

➤ **Discriminación indirecta.** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Por ejemplo:

- Exigir para un puesto de trabajo, cuya función sea vigilar la seguridad, que las personas a contratar midan más de 1,80 cm. (ello excluiría a muchas mujeres, pues está demostrado que su altura media es menor que la de los hombres y además no está justificado aparentemente por ninguna causa objetiva y razonable).
- Que un hombre y una mujer sean contratados a la vez para desempeñar el mismo puesto, asignándole a él una categoría superior, y, por tanto, mayor retribución.

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ([BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007](#))

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ([BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007](#))

- Algunos mecanismos indirectos de discriminación son:
 - Lenguaje no inclusivo que invisibiliza a las mujeres
 - Requerimientos innecesarios basados en estereotipos
 - Inclusión de requisitos que las mujeres cumplen en menor medida, sin que exista una causa objetiva que lo justifique
 - Considerar profesiones o categorías más adecuadas para hombres o para mujeres.
 - Establecer un nivel retributivo inferior a categorías profesionales desempeñadas por mujeres.

De cara a la elaboración de medidas y planes de igualdad la aclaración de estos conceptos va a facilitar la incorporación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y, especialmente, va a favorecer la adopción de medidas que garanticen dicha igualdad.

El conocimiento contribuye a romper resistencias frente a medidas dirigidas a un grupo específico de la plantilla, en función de características determinadas merecedoras de atención especial, sin que sean interpretadas como trato discriminatorio para el resto del personal. Por ejemplo:

- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los trabajadores
- Establecer como criterio de selección la pertenencia al sexo infrarrepresentado
- Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad
- Incluir medidas para trabajadoras víctimas de violencia de género...

IGUALDAD DE GÉNERO

El concepto de **igualdad de género** añade una dimensión más, a la conceptualización de la igualdad que se ha hecho en las páginas anteriores, al incorporar el concepto de género que permite comprender el porqué de la persistencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Así, la **teoría de género** proporciona un enfoque teórico de análisis que cuestiona una estructura social que reparte posiciones desiguales a mujeres y hombres, construidas históricamente, a partir de las diferencias biológicas. La teoría de género permite distinguir dos conceptos básicos: **sexo y género**.

SEXO: Características de tipo biológico, físicas y genéticas que, desde el nacimiento, diferencian a los seres humanos en dos categorías inmutables: mujeres y hombres.

GÉNERO: Características psicológicas, sociales y culturales, construidas, impuestas y asumidas por cada sociedad, que asignan diferencias entre lo masculino y lo femenino y consiguientemente valoraciones concretas a estas diferencias. Se aprende.

TEORÍA SEXO-GÉNERO

SEXO		GÉNERO	
Biológico		Cultural	
Transmisión genética		Transmisión por aprendizaje	
Inmodificable		Modificable	
Mujer	Hombre	Masculino	Femenino

Cada sociedad y cada coyuntura socio histórica transmiten lo que significa ser mujer y hombre, cada persona lo recibe e interioriza para acomodarse al rol que le corresponde. El nivel de cumplimiento del rol asignado determina el grado de aceptación del individuo por el resto del grupo. A través del **proceso de socialización** se transmite la forma de relación social y el sistema de valores dominante, en el que el sexo es el elemento clave para establecer el modelo social de comportamientos y actitudes que constituyen estereotipos y roles de género.



La socialización de género se produce al atribuir cualidades, comportamientos y ámbitos de actuación diferentes a mujeres y hombres, sobre la base de que son las diferencias biológicas las que justifican esta atribución.

En este sentido, se entiende por **estereotipos de género** las creencias sobre cuáles deberían ser nuestros atributos personales de mujeres y hombres, según las características que cada sociedad asigna a lo masculino y a lo femenino. Mientras que los **roles de género** son el conjunto de papeles, tareas y/u oficios asignados culturalmente a mujeres y hombres.

ESTEREOTIPOS/ATRIBUTOS		ROLES/EXIGENCIAS SOCIALES	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Actividad	Pasividad	Empleo y nivel social	Trabajo doméstico
Fuerza	Debilidad	Sostener familia	Cuidadora y maternal
Racionalidad	Sensibilidad	Ocultar debilidades	Apoyo del hombre
Independencia	Capacidad entrega y dependencia	Autoestima	Subordinar sus decisiones

Estos atributos y exigencias sociales se construyen sobre la base de la división sexual del trabajo, según la cual las mujeres se ocupan de las tareas de reproducción en el ámbito doméstico (crianza y cuidados no remunerados, sin reconocimiento social) y los hombres de las de producción en el ámbito público (empleo remunerado y reconocimiento social). De esta forma, sobre la diferencia sexual se articula la desigualdad de género.

Aunque se han producido importantes avances, esta visión tradicional subyace en las relaciones sociales e impregna, también, el ámbito laboral y de empresa: la estructura social se apoya en el ámbito doméstico donde se desarrollan las tareas de cuidado, que son atribuidas a las mujeres, esta situación genera una estructura laboral marcada por el modelo masculino de plena disponibilidad sin consideración de responsabilidades familiares. Todo ello tiene consecuencias directas en la vida personal y laboral de las mujeres:

- ☑ menor participación en el mercado laboral
- ☑ acceso al empleo en sectores feminizados, relacionados directamente con las labores de cuidado y el rol tradicional femenino
- ☑ escasa presencia en puestos de responsabilidad
- ☑ peores condiciones laborales, salarios más bajos y, en consecuencia, menor cuantía de prestaciones por desempleo o pensión de jubilación
- ☑ dobles o triples jornadas, al tener que compatibilizar el empleo con las tareas de cuidado

El análisis y definición de conceptos como el de sexo-género o el proceso de socialización de género (estereotipos y roles) no es sólo una formulación teórica que opera el plano abstracto, sino que tiene consecuencias prácticas, de aplicación directa, durante el proceso de diseño y elaboración de medidas y planes de igualdad. Disponer de herramientas conceptuales va a permitir analizar las pautas de comportamiento social y los obstáculos estructurales sobre los que se asienta la discriminación de género y combatir las barreras sexistas para la participación económica, política y social de mujeres y hombres. Por ejemplo:

- ✓ el rol de cuidadoras de las mujeres explica porque ellas utilizan en mayor porcentaje las medidas de conciliación, pero también por qué los hombres no lo hacen tanto o cuando lo hacen su comportamiento es menos comprendido
- ✓ los atributos de empatía y capacidad de entrega habilita especialmente a las mujeres para desarrollar profesiones en el ámbito de la educación, la sanidad o los servicios sociales y las excluye de aquellas que requieren inteligencia lógica o fuerza
- ✓ las características de racionalidad, independencia o asertividad que se atribuyen los hombres hace que se considera su mayor capacidad para ejercer el liderazgo
- ✓ la selección de estudios y, en consecuencia, de profesión o empleo también está marcada por estereotipos y roles de género, lo que determina que las ofertas de empleo de las empresas sean respondidas por mujeres y hombres según el sector de que se trate, así como que las empresas tengan una idea preconcebida de quién (hombre o mujer) va a ocupar ese perfil...

En conclusión, se destaca la importancia de la aplicación directa de estos conceptos en los procesos de análisis de la situación de igualdad y posteriormente en el diseño y adopción de medidas. Así mismo, contribuye a la formación y sensibilización de todas las personas que integran la empresa.

OTROS CONCEPTOS RELACIONADOS

Junto a la idea de igualdad, expuesta en los apartados anteriores, existe otra serie de conceptos, íntimamente relacionados con ella, que deben ser tenidos en cuenta por parte de las empresas al definir las acciones de igualdad incluidas en el plan.

La práctica muestra que, en este sentido, existe cierta confusión o falta de precisión de estos conceptos, con el fin de facilitar su comprensión y su utilización adecuada en el diseño de medidas se ofrece a continuación una breve definición de los mismos.

En primer lugar, se definen conceptos relacionados con situaciones de acoso y violencia contra las mujeres. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁹ define el acoso en los siguientes términos:

- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2)
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1)

El concepto de violencia de género es, probablemente, uno de los que genera más errores de interpretación, posiblemente, a causa de la confusión entre el uso informal, la definición dada por Naciones Unidas y la recogida en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ([BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007](#))

- **Violencia contra la mujer o violencia de género**¹⁰: según la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia sobre la Mujer, es *Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad que se producen en la familia, en la comunidad en general o perpetrada o tolerada por el Estado.*
- **Violencia de género**¹¹: a los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, comprende *todo acto de violencia, física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercidas sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.*

Entiende la Ley que esta violencia se produce como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Para facilitar la comprensión de estas dos definiciones de violencia de género es conveniente aclarar que no son excluyentes, sino complementarias. La definición recogida en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia sobre la Mujer contempla todas las formas en que se ejerce violencia sobre las mujeres. Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004 contempla medidas de protección, de carácter integral, respecto de una forma de manifestación de la violencia de género, que es la que se produce en el seno de las relaciones de afectividad, con o sin convivencia.



¹⁰ [Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer](#), ONU 1993

¹¹ [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género](#)

En ambos casos la causa subyacente a estos comportamientos violentos se encuentra en la desigual relación de poder entre mujeres y hombres, que otorga a estos una posición de supremacía. En consecuencia, las medidas dirigidas a la prevención o protección de las víctimas de violencia de género, deberán ser dirigidas exclusivamente a las trabajadoras.

Finalmente se hace referencia a una serie de conceptos e ideas de carácter sociológico, cuyo uso común y coloquial puede llevar a interpretaciones erróneas.

- **Sexismo:** Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Sin duda, se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y privilegios de un sexo sobre otro también.
- **Feminismo:** Doctrina, teoría filosófica y movimiento social y político que propugna la consideración de las mujeres como seres humanos completos, sujetos individuales con derechos y deberes y se opone a la discriminación por razón de sexo (su biología) o de género (a causa de las atribuciones sociales que se les asigna como mujer). No es un término opuesto a machismo, pues éste último representa una actitud de poder del hombre hacia la mujer, mientras que el feminismo persigue la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres sin otorgar **superioridad a un sexo o a otro.**
- **Machismo:** Actos físicos y verbales hacia las mujeres por medio de los cuales se manifiesta el sexismo subyacente en una sociedad. No debe ser entendido como lo contrario de feminismo.
- **Androcentrismo:** Ideología que por medio de estructuras sociopolíticas, mantiene y reproduce la supeditación y la discriminación de las mujeres y propone un reparto de poder que favorece a los hombres en lo político y lo económico

ÚLTIMA HORA

TALLER PRÁCTICO - OVIEDO - 28/04/2016



En el marco de las actuaciones que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) ha puesto en marcha para combatir la brecha salarial de género, el jueves 28 de abril de 2016 tuvo lugar, en el Palacio Conde de Toreno, el **Taller práctico - Herramientas de gestión de recursos humanos con perspectiva de género: equidad salarial y competitividad, claves de una gestión de calidad**. Para la celebración de esta jornada se contó con la colaboración del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

En el Taller se describieron, en primer lugar las **actuaciones del IMIO para el impulso de la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial**. En concreto, la convocatoria de ayudas para la elaboración de planes de igualdad, destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades de entre 30 y 250 personas en plantilla, el Servicio de Asesoramiento para la implantación de planes y medidas de igualdad (que pasó a describirse posteriormente) y el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE). Asimismo, se describieron algunas buenas prácticas de empresas de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE).

Posteriormente, tras la visualización de uno de los vídeos divulgativos se presentó la **Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género**. Siguiendo la **Guía de Uso** de la propia Herramienta, se ofrecieron pautas prácticas para su correcta utilización, mostrando todas las funcionalidades que ofrece y abordando, con el soporte de un vídeo, la resolución de un caso práctico de una empresa en la que se detecta que, para un mismo puesto, la brecha salarial de mujeres y hombres crece conforme se incrementa el número de hijos/as de las mujeres.

A continuación se presentó la nueva aplicación **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, en las empresas, con perspectiva de género**, siguiendo su **Guía y recomendaciones de uso**. A través de un ejemplo se fue diseñando un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de asignación de puntos por factor, incorporando el enfoque de género, se describió el proceso de valoración de los puestos y la determinación de un sistema de retribución equitativo. Finalmente se mostró la posibilidad de comparar los salarios teóricos establecidos a través de la valoración de puestos de trabajo con los salarios reales de mujeres y hombres de la organización.

En el taller hubo tiempo también para el debate y para responder a las cuestiones planteadas por las personas asistentes tanto al representante del IMIO como al personal técnico del Servicio de Asesoramiento de planes y medidas de igualdad en las empresas.

El Taller contó con la participación de profesionales con responsabilidad en la gestión de personal procedentes de empresas, consultoras especializadas, entidades sin ánimo de lucro, organizaciones sindicales y administración pública, que valoraron la utilidad de ambas Herramientas.

Las Herramientas pueden descargarse en la web institucional www.igualdadenlaempresa.es

NUESTRAS NOTICIAS DE ABRIL

- 👉 01/04/2016 - [Seminario: Hacia un nuevo paradigma empresarial - liderazgo, igualdad y conciliación](#)
- 👉 04/04/2016 - [Jornada: "La Apuesta por la Innovación: La Gestión de la Diversidad"](#)
- 👉 05/04/2016 - [La Xunta convoca las ayudas a hombres que reducen su jornada laboral para el cuidado de hijos e hijas menores de tres años](#)
- 👉 06/04/2016 - [Plan de Responsabilidad Social de Aragón](#)
- 👉 07/04/2016 - [Convocatoria Distintivo de Excelencia 2016 de Castilla La Mancha](#)
- 👉 08/04/2016 - [Cita en CEIM con las mujeres directivas del sector Formación](#)
- 👉 11/04/2016 - [Taller "Trabajar en corresponsabilidad empresarial"](#)
- 👉 12/04/2016 - [Colabora en la campaña Xsolidaria de la Declaración de la Renta](#)
- 👉 13/04/2016 - [Jornada mujeres en el desarrollo rural](#)
- 👉 14/04/2016 - [Conclusiones de la 60ª sesión de la Comisión para la Condición de la mujer \(CSW\)](#)
- 👉 15/04/2016 - [Encuentro internacional de mujeres periodistas](#)
- 👉 18/04/2016 - [El IMIO destina 50.000 euros a facilitar la financiación de proyectos empresariales de mujeres](#)
- 👉 19/04/2016 - [La economía mundial repuntaría en 25 billones si se alcanzara la paridad para 2025](#)
- 👉 20/04/2016 - [Nueva categoría PYME POR LA IGUALDAD en la III edición de los Premios CEPYME](#)

-  21/04/2016 - [El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades apoya el liderazgo de mujeres en las cooperativas agro-alimentarias](#)
-  22/04/2016 - [Taller mujer y empresa: del liderazgo adaptativo al liderazgo integrativo](#)
-  5/04/2016 - [Convocada la IV Edición del Proyecto Promociona para el curso 2016/2017](#)
-  26/04/2016 - [La presencia de mujeres en el sector TI no superará el 25% en 2016](#)
-  27/04/2016 - [Programa de liderazgo y gestión empresarial para mujeres del ámbito rural](#)
-  28/04/2016 - [Día internacional de las niñas en las TIC, 28 de abril](#)
-  29/04/2016 - [Jornada: Mujeres y Emprendimiento](#)

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter

@IgualdadEmpresa

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS