

SEMBRANDO IGUALDAD

CCOO
comisiones obreras de madrid
secretarías de la mujer

Para Virginia, mi hija, que desde su nacimiento me enseña
a comprender y seguir en esta lucha cada día.

Pilar Morales Pacheco
8 de marzo de 2016

Edita: CCOO de Madrid
Elabora: Secretaría de la Mujer y Cooperación
Autora: Pilar Morales
Diseño: Unigráficas GPS
DL: M-7365-2016
Febrero 2016

ÍNDICE

Introducción 4
Antropología e historia 21
Modelos de mujeres 34
Movimientos organizados de mujeres 59
Concepto de igualdad 85
Sistema sexo-género 102
División sexual del trabajo 105
Las mujeres en el mundo del trabajo en España 111
Igualdad legal e igualdad real 126
La imagen de la mujer en la publicidad 162
Violencia de género, una lacra social 176
Análisis de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 219
El lenguaje no sexista 257
Glosario 284
Conclusiones 288
Bibliografía 289

INTRODUCCIÓN

La sociedad en que vivimos tiene una deuda pendiente con la igualdad, entre personas pobres y ricas, con formación y analfabetas, jóvenes y mayores y especialmente entre mujeres y hombres.

Esta diferencia social, construida de forma voluntaria y premeditada, de someter a la mitad de la población a un sistema de sumisión y desigualdad, es lo que denominamos patriarcado.

A lo largo de este trabajo, vamos a fundamentar que ese sistema es nocivo para ambos géneros y para ambos sexos. Nadie se beneficia de un sistema que margina, somete y mantiene al 50 por ciento de la población con discriminaciones directas e indirectas, sin ningún soporte moral o legal que pueda justificarla.

La aportación de las mujeres a la sociedad ha sido invisibilizada por el sistema social, en todos los países, en todos los ámbitos del conocimiento, la cultura, la economía. Es como si solo existieran para reproducir la especie, pero sometidas al varón.

Una sociedad progresista no puede ignorar ni derrochar la aportación de las mujeres; de hecho, uno de los indicadores del desarrollo humano se refiere a cómo son tratadas las mujeres.

El mundo político ha incluido en su agenda el tema de la desigualdad de las mujeres, pero aún queda mucho camino para que se erradique la misma de todos los ámbitos de la vida.

Nadie sostiene hoy en los discursos que la discriminación sea beneficiosa, sin embargo los índices de paro, actividad, empleo, siguen siendo desfavorables para las mujeres.

En los países en vías de desarrollo se vulneran sistemáticamente los derechos de las mujeres, los sexuales, reproductivos, de pensamiento e incluso de libertad de movimientos, perviviendo de forma legal o asumida por la población formas incluso de mutilación sexual.

En el llamado primer mundo, las formas de discriminación son más sutiles, pero se sigue sometiendo a las mujeres, a unos modelos estéticos y sociales muy difíciles de alcanzar. Se exige la eterna belleza, la eterna juventud y la eterna perpetuación de los roles.

Por un lado se quiere que se sea madre y esposa ejemplar, pero por otro se ve a las mujeres lactantes como problema para el empresariado y como únicas responsables del cuidado.

Cuando las mujeres empiezan a decir "no" a ese sistema y salen al mercado laboral, ganando su independencia económica, la sociedad se convulsiona, ahora hay que ocupar todo ese trabajo invisible que ellas realizan, cargando con una doble jornada y que el Estado no tiene previsto y por tanto no ha programado infraestructuras que atiendan a personas mayores, con discapacidad o menores dependientes. Ahora las mujeres cargan además con la "culpa" de haber abandonado los roles que históricamente se les han adjudicado.

Desde finales del siglo XIX, la lucha de las mujeres por cambiar el estado de cosas que las mantiene discriminadas no ha cesado. Hoy existen redes potentes de organizaciones de mujeres que han sido capaces de internacionalizar las reivindicaciones que asumen además, cada vez más hombres.

La importancia de que los hombres comprendan que el sistema es injusto es extraordinaria, sobre todo porque para ellos tampoco resulta un sistema justo. Mientras piensen que al menos en "su casa" mandan ellos, que pueden tener a alguien subordinado a sus deseos y opiniones, estarán ayudando a mantener el sistema patriarcal, que también les somete a ellos a grandes carencias y presiones.

En el patriarcado los hombres han de ser siempre fuertes, potentes, varoniles y sobre todo han de sostener económicamente la unidad familiar, lo cual les mantiene en tensión constante. Además, no pueden ser sensibles, coorresponsables de la crianza de los hijos e hijas y si pierden el empleo o llegan a la jubilación se encuentran sin campo específico en el que desarrollarse.

La importancia de la formación en género es un puntal del desarrollo humano de mujeres y hombres, el conocimiento de las dos mitades de la población, iguales en derechos y obligaciones, y con las mismas capacidades, será lo que nos acerque a una sociedad igualitaria, paritaria, justa y libre de discriminaciones y presiones para todos y todas.



INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS DEL CURSO DE IGUALDAD

1º

Demostrar que el PATRIARCADO es un sistema DISCRIMINATORIO. para ambos géneros y muy especialmente PARA LAS MUJERES

Un sistema APODADO por:

- El capitalismo
- La Iglesia
- Las tradiciones sociales

OBJETIVOS DEL CURSO DE IGUALDAD

2º

Demostrar que el PATRIARCADO es un sistema INJUSTO.
UN SISTEMA que en pleno siglo XXI es INACEPTABLE

No tiene justificación moral ni legal.
Se sostiene una VULNERACIÓN sistemática de los DERECHOS de
MÁS DE LA MITAD DE LA HUMANIDAD

¿QUÉ ES EL PATRIARCADO?

El patriarcado es un sistema que:

MARGINA

SOMETE

Al 52% de la población mundial

LAS MUJERES

lo realiza mediante

DISCRIMINACIONES

DIRECTAS

INDIRECTAS

¿POR QUÉ ES NECESARIO EL CURSO?

Por que queda mucho camino para la igualdad entre hombres y mujeres

LA IGUALDAD LEGAL NO ES IGUALDAD REAL

MARCO REAL

Brecha salarial

Dominación sexual

Precariedad laboral

Conciliación

...

MARCO LEGAL

Legislación de ámbito:

- Regional
- Nacional
- Europeo
- Mundial

¿POR QUÉ ES NECESARIO EL CURSO?

Existe secularmente una

INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES

SU APORTACIÓN

Ciencias
Arte
Política
Lucha orgaizada
...

SU IMPORTANCIA

El talento
Cuidado y atención
Justicia
Derecho
...

¿CÓMO SE DISCRIMINA A LAS MUJERES?

La perpetuación de los ROLES SEXISTAS

DIVISIÓN SEXUAL del trabajo

CÁNONES ESTÉTICOS imposibles

Discriminación en EL EMPLEO

VIOLENCIA de género

La eterna JUVENTUD

...

UN PROBLEMA GLOBAL

En los países del PRIMER MUNDO la discriminación y el sometimiento es aparentemente más sutil, pero no por ello inexistente.

En los países en vías de desarrollo y del TERCER MUNDO la situación de las mujeres es totalmente injustificable.

EN TODOS LOS PAÍSES SE VULNERAN LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

UN PROBLEMA GLOBAL: INDICADORES

- Formación y educación
- Poder y representación social
- Acceso y calidad del empleo
- Calidad de vida y salud
- Reparto de la riqueza
- Propiedad de la tierra
- Autonomía de pensamiento
- Expresión y movimiento
- Derechos sexuales y reproductivos
- Igualdad ante la ley

...

UN PROBLEMA GLOBAL: ALGUNOS DATOS

- El 56% de las niñas no van a la escuela.
- Dos de cada tres personas son analfabetas en el mundo, 506 millones de mujeres.
- En la actualidad 1 de cada 3 mujeres es golpeada por su pareja o sufre maltrato psíquico.
- Más de 10 millones de niños y niñas son testigos de violencia contra sus madres al año en el mundo.
- Una de cada 4 personas justifican la violencia contra las mujeres.

UN PROBLEMA GLOBAL: ALGUNOS DATOS

- La tasa de moralidad por anorexia y bulimia es, según la OMS, de un 15%. El 90% de las enfermas son mujeres y de ellas un 90% son niñas entre 14 y 18 años.

- El 70% de las personas más pobres del mundo son mujeres.

- El 50% de las mujeres empleadas en el mundo tienen empleos vulnerables, donde se paga muy poco y el empleo puede desaparecer sin previo aviso.

- Las brechas salariales entre hombres y mujeres se sitúan entre un 10% un 30%.

UN PROBLEMA GLOBAL: ALGUNOS DATOS

- Un 20% de las mujeres han sufrido abusos sexuales en su niñez.
- Prostitución infantil es un problema muy grave: 100 millones de niños y niñas son obligados a postituirse, cifra que crece en un millón más al año.
- En las regiones desarrolladas las mujeres alcanzan un 30% de los cargos ministeriales.
- Solo uno de cada 5 parlamentarios en el mundo es mujer.

UN PROBLEMA GLOBAL: ALGUNOS DATOS

- Solo 19 mujeres han sido elegidas como jefas de Estado o de gobierno.
- Cada año 3 millones de niñas y mujeres son víctimas de ablación.
- Se calcula que habrá 160 millones de mujeres mutiladas sexualmente por sus padres para proteger su honor y fomentar su belleza.
- Las juntas directivas de organizaciones públicas y privadas han sido ocupadas siempre por hombres blancos.

UN PROBLEMA GLOBAL: ALGUNOS DATOS

- Solo el 16,1% de los asientos de la dirección general de las 500 empresas más importantes del mundo está ocupado por mujeres.

- Menos de una quinta parte de las empresas tiene un 25% de las mujeres directoras.

- Y solo un 3% de las mujeres de color ocupan un cargo directivo.

- 100 millones de mujeres/niñas menores de 18 años se verán obligadas a casarse en contra de su propia voluntad y de la voluntad de la familia de la madre.

UN PROBLEMA GLOBAL: ALGUNOS DATOS

- Niñas que tras su primera menstruación o aún sin ella son casadas con hombres mucho mayores que ellas entorno a los 9 años de edad.

- La mayoría de las lapidaciones registradas por Amnistía Internacional son de mujeres.

- En algunos países el testimonio de un hombre vale por el de dos mujeres, y el de las mujeres solteras no tiene ningún valor.



ANTROPOLOGÍA E HISTORIA

Dos ciencias que respaldan la necesidad de la equidad de género

MUJERES Y HOMBRES: DIFERENTES PERO IGUALES

La evolución fisiológica de la hembra humana,
paso fundamental de la evolución de la especie.

La evolución de la cadera de la hembra humana supuso
un gran avance, al permitir parir un cráneo más grande
que albergase un cerebro más voluminoso.

El desarrollo del cerebro humano fue posible gracias
a los cambios fisiológicos del aparato
reproductor femenino.

Las hembras humanas aseguraban la supervivencia de la especie

El orgasmo femenino permitía no interrumpir el coito y por tanto favorece la fecundación

El sostenimiento de la especie no era exclusiva del macho cazador

Podemos concluir
con el profesor José Enrique Campillo Álvarez:

> “La existencia de la especie
> no proviene de la costilla de Adán,
> sino de la cadera de Eva”

“La historia de las mujeres no está reflejada en la historia de la humanidad”

LAS ETAPAS PARA EL ESTUDIO DE LA HISTORIA

Prehistoria

Egipto

Mundo clásico (Creta, Grecia, Roma)

Edad media (cristiansimo)

Edad moderna (descubrimiento del nuevo mundo)

Edad contemporánea (revoluciones industriales)

Era de la globalización

Según los estudios convencionales,
las mujeres están **INVISIBILIZADAS**

Hoy no se concibe la
EXCLUSÓN DEL 50% DE LA HUMANIDAD
de los textos que hablan
de su evolución

En todas las épocas
HA HABIDO MUJERES NOTABLES,
IGUALES A LOS HOMBRES EN
inteligencia, artes, ciencia
...

Pero las mujeres pasan por una

INVISIBILIZACIÓN Y DOMINIO

que las lleva a ser

BORRADAS
de la memoria

RECLUIDAS
en los hogares

Según los estudios convencionales las mujeres están

INVISIBILIZADAS

Hoy no se concibe la exclusión del 50% de
la humanidad de los textos que hablan de su evolución

A partir del catolicismo en Occidente
la mujer fue:

DEMONIZADA | CULPABILIZADA | RECLUIDA

Se establece un MODELO DE SOCIEDAD forjado en
LA DOMINACIÓN de un género sobre otro

Un sistema basado en la **DESIGUALDAD** no puede ser bueno ni para quien lo ejerce ni para quien lo padece

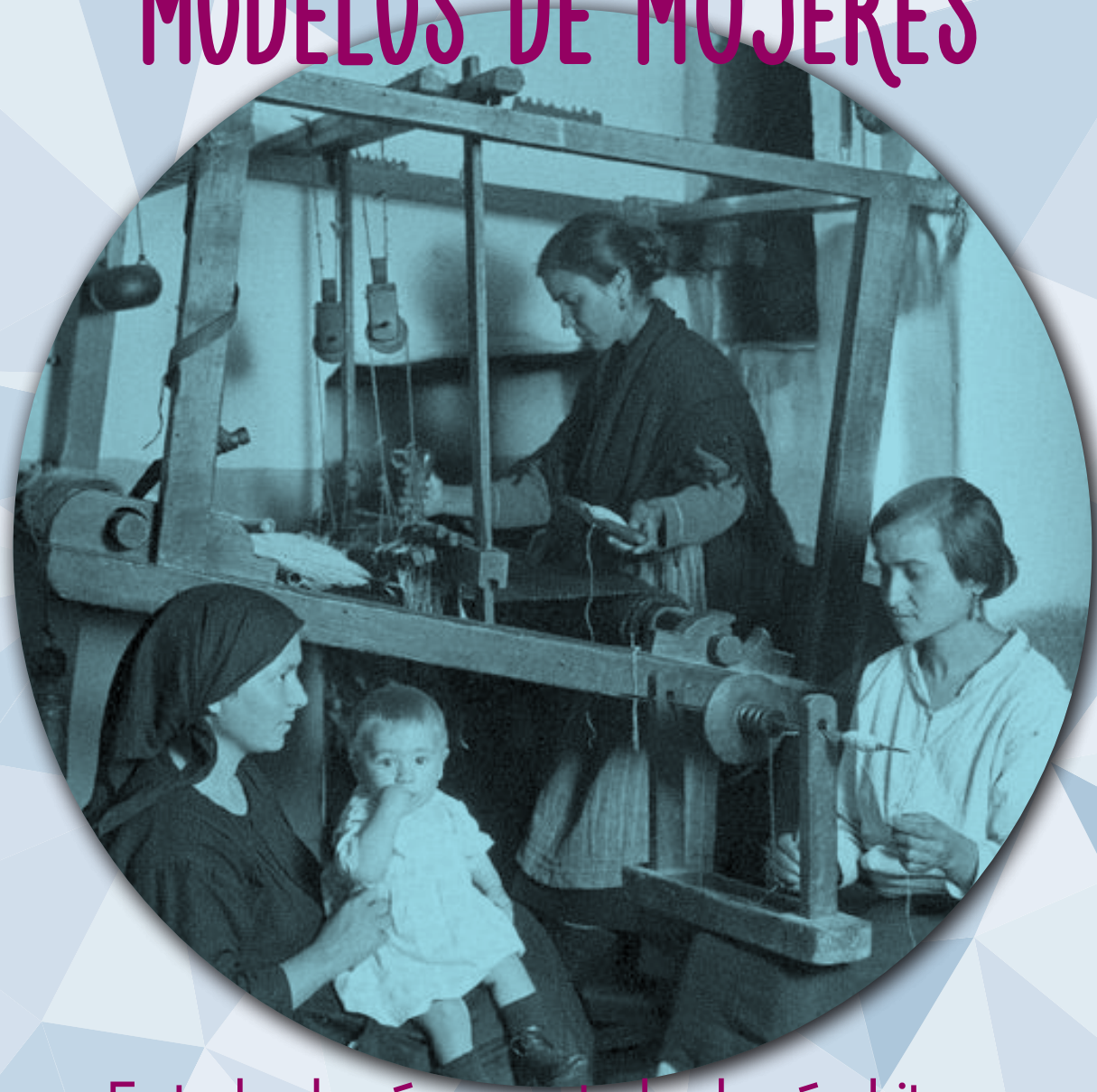
NO ES EQUITATIVO NI JUSTO
para ninguno de los dos géneros

LOS PODERES FINANCIEROS + LOS PODERES RELIGIOSOS

Han sometido a la humanidad
a periodos de oscuridad e ignorancia

LOS MÁS PERJUDICADOS han sido
tanto hombres como mujeres, en especial
LOS QUE MENOS MEDIOS ECONÓMICOS POSEÍAN

MODELOS DE MUJERES



En todas las épocas, todos los ámbitos.
Invisibles pero NO inexistentes

La contribución de la mujer al sostenimiento de la vida
y la evolución de la especie es incuestionable...

...como lo es que existieron, existen y existirán mujeres en
todos los ámbitos de la creación, la investigación y la ciencia...

...a pesar de haber sido invisibilizadas
a lo largo de la Historia

MUCHÍSIMAS MUJERES
en la HISTORIA para ser RECORDADAS

Son más difíciles de encontrar, pero
DEBEMOS RECUPERARLAS PARA
LA MEMORIA DE LA HUMANIDAD

MUJERES EN LA HISTORIA DE ESPAÑA



JOSEFA AYALA pintora (1630-1684)
Comenzó a pintar a los quince años; tras morir su padre, se hace cargo de la manutención de su familia. No se casó y se hizo rica pintando



CAROLINA HERSCHEL astrónoma (1750-1848)
Admirada y reconocida por sus colegas, sus estudios independientes surgen con el seguimiento de los cometas, descubrió muchas nebulosas y algunos cometas. En 1787 el rey nombró astróloga de la Corte y le asignó un salario anual. Murió a los 97 años, sin haber dejado de interesarse por el estudio.

MUJERES EN LA HISTORIA DE ESPAÑA



MARIAN MARTÍNEZ pianista y compositora (1484)
Perteneciente al grupo de mujeres del Renacimiento que denominaron "pulae doctae", ejerció el magisterio en la Universidad de Salamanca, ocupando una cátedra en 1508.

GRACIA NASI comerciante y banquera (1510-1569)
De origen judío, hubo de adoptar un nombre cristiano, Beatriz de Luna, fue una de las afectadas por la expulsión de los judíos que decretaron los reyes católicos. Fue una importante comerciante que intervino en política aún después de la muerte de su marido.



MUJERES EN LA HISTORIA DE ESPAÑA



LUISA ROLDÁN escultora (1656-1704)
Fue escultora de la corte de Carlos II, trabajó en la Catedral de Cádiz y tuvo encargos del Ayuntamiento, firmó sus obras como Escultora de Cámara. Una de sus obras más importantes fue una escultura de San Miguel, en madera policromada, para el Monasterio del Escorial.

OLIVIA SABUCO BARRERA filósofa y médica (1562-1588)
Escribió "La nueva filosofía de la naturaleza del hombre", publicado en Madrid y reeditado durante siglos. Tuvo un papel reconocido en su época e incorporó teorías novedosas sobre psicología y filosofía humanas.



MUJERES EN LA HISTORIA DE ESPAÑA



EMILIA PARDO BAZÁN escritora e intelectual (1630-1684)
Escritora e intelectual, denunció la situación de las mujeres en España, fue catedrática y participó en el Congreso Pedagógico de 1892.

CARMEN DE BURGOS periodista (1867-1932)
Se separa de su marido, en 1903 es redactora estable del diario Universal, en 1903 habló sobre el divorcio, fue cronista de guerra. Luchó por la reforma de los Códigos Civil y Penal.



MUJERES EN LA HISTORIA DE ESPAÑA



CLARA CAMPOAMOR

política y diputada (1888-1972)

Diputada en las primeras Cortes republicanas. Fue la PROMOTORA DEL VOTO FEMENINO, que finalmente consiguió, el 7 de octubre de 1931, a costa de su aislamiento político y profesional. Escribió "El voto femenino y yo. Mi pecado Mortal".

MUJERES EN LA HISTORIA DE ESPAÑA



LILÍ ÁLVAREZ tenista (1905-1998)
Llegó a ser finalista de Wimbledon en 1926 y ganó Roland Garros en 1929. Desde 1960 formó parte del Seminario de Estudios Sociológicos de la Mujer y escribió "Feminismo y espiritualidad".

REMEDIOS VARO pintora (1908-1968)
Reivindicadora de que el genio creador no es exclusivo del hombre, estudió en la Real Academia de San Fernando, exiliándose a México en 1937.



MUJERES EN LA HISTORIA DE ESPAÑA



MARIA ZAMBRANO filósofa (1907-1991)
Profesora de filosofía de las universidades de Málaga y Madrid antes de la guerra civil. Discípula de Ortega y Gasset. En 1981 recibió el premio Príncipe de Asturias de Comunicación y en 1989 el premio Cervantes.

MARÍA MOLINER RUIZ gramática (1900-1981)
Fue bibliotecaria y licenciada en Historia, diseñó un plan de organización de las bibliotecas de la República. Es autora de una de las obras más importantes de la lengua española, "Diccionario de uso del español" en 1969.



OLVIDADAS

Hiparquia	Filósofa	S. II a.c. Atenas
Hipatía	Filósofa	S. IV. Alejandría
Beruria	Inventora	S. II Jerusalén
Anita De Tegea	Poetisa	S. II a.c. Grecia
Nossis De Locri	Poetisa	S. II a.c. Grecia
Safo De Lesbos	Poetisa	S. VII a.c. Grecia
Aspasia De Mileto	Poetisa	S. IV a.c. Atenas
Aspasia De Mileto	Poetisa	S. IV. Alejandría
Panthía	Médica	S. II Jerusalén
Talía De Cirico	Pintora y escultora	S. II a.c. Grecia
Teodora	Emperatriz	S. IV d.c. Grecia
Trótula	Médica	S. VII d.c. Grecia

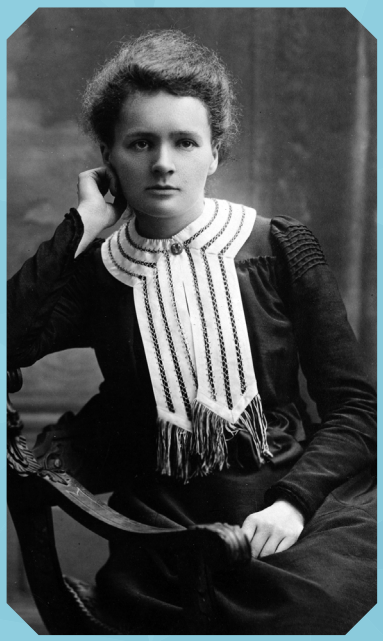
OLVIDADAS

Leonor De Aquitania	Reina	S. XII a.c. Francia
Sofonisba Anguissola	Pintora	S. XVI Italia
Properzia De Rossi	Escultora	S. XVI Italia
Lavinia Fontana	Pintora	S. XVI Italia
Judith Leyster	Pintora	S. XVII Holanda
Rachel Ruysch	Pintora	S. XVIII Holanda
Dorotea Bochi	Médica	S. XIV Italia
Constanza Calenda	Médica	S. XV Italia
Marie Colinet	Médica, cirujana	S. XVI Suiza
Madame Staël	Escritora	S. XVIII Francia
Madame du Châtelet	Filósofa	S. XVIII Francia
Olimpia de Gouges	Revolucionaria	S. XVIII Francia

MUJERES OLVIDADAS

María Zayas	Escritora	S. XVI España
Elizabeth Claude Jacquet	Clavicordista	S. XVI Francia
María Sibylla Meriam	Naturalista	S. XVII Suiza
María de Coste Blanche	Astrónoma	S. XVI Francia
Lyon Louise Labé	Poetisa	S. XVI Francia
Beatriz Galindo	Escritora	S. XVI España
Francesca Cacini	Compositora	S. XVII Italia
Mary Montagu	Investigadora	S. XVIII Francia
Caroline Herschel	Astrónoma	S. XVIII Alemania
María Lavoisier	Química	S. XVIII Francia
Sophie Germain	Matemática	S. XIX Francia
Ada Lovelace	Matemática	S. XIX Inglaterra

MUJERES PREMIOS NOBEL



MARIE CURIE

Física (1903)



SELMA LAGERLÖF

Literatura (1909)



BERTHA KINSKY

Paz (1905)

MUJERES PREMIOS NOBEL



MARIE CURIE

Química (1911)



JANE ADAMS

Paz (1931)



IRENE JOLIOT-CURIE

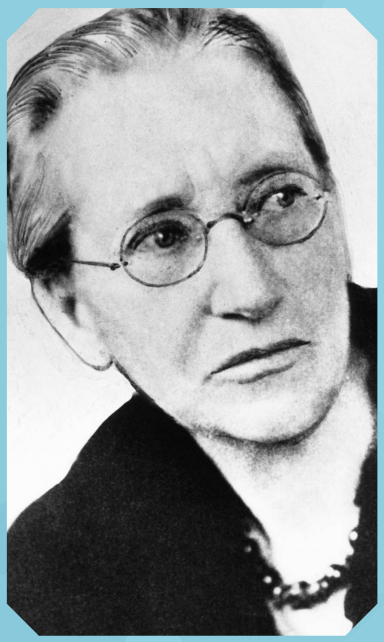
Química (1935)

MUJERES PREMIOS NOBEL



GABRIELA MISTRAL

Literatura (1945)



EMILY BALCH

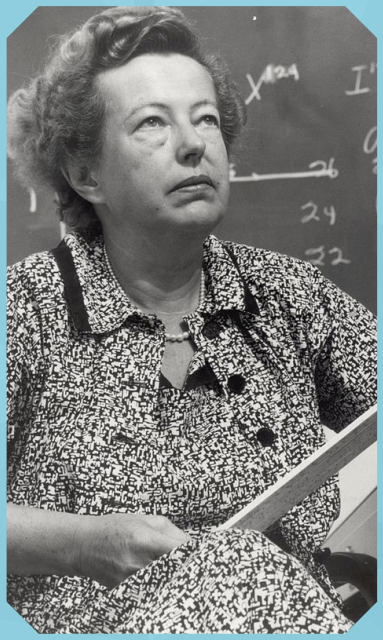
Paz (1946)



GERTY THERESA CORI

Medicina (1947)

MUJERES PREMIOS NOBEL



MARIE GOEPPERT-MAYER

Física (1963)



DOROTHY HODGKIN CROWFOOT

Química (1964)



BETTY WILLIAMS

Paz (1976)

MUJERES PREMIOS NOBEL



MAIREAD CORRIGAN

Paz (1976)



ROSALYN SUSSMAN YALOW

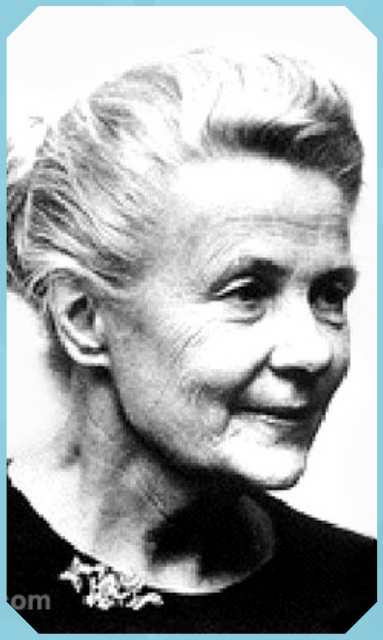
Medicina (1977)



TERESA DE CALCUTA

Paz (1979)

MUJERES PREMIOS NOBEL



ALBA
REIMER MYRDAL

Paz (1982)



BARBARA
MCCLINTOCK

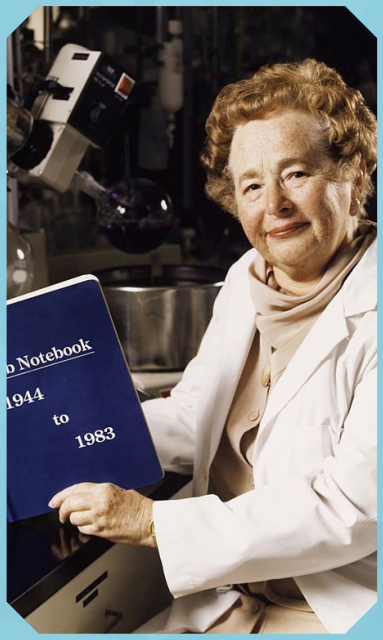
Medicina (1983)



RITA
LEVI-MONTALCINI

Medicina (1986)

MUJERES PREMIOS NOBEL



GERTRUDE ELION

Medicina (1988)



ANG SAN SUU KYI

Paz (1991)



RIGOBERTA MENCHU

Paz (1992)

MUJERES PREMIOS NOBEL



TONI MORRISON

Literatura (1993)



CHRISTIANE NUSSELIN-VOLHARD

Medicina (1995)



NADINE GORDIMER

Literatura (1996)

MUJERES PREMIOS NOBEL



JODY WILLIAMS

Paz (1997)



SHIRIN EBADI

Paz (2003)



WANGARI
MUTA MAATHAI

Paz (2004)

MUJERES PREMIOS NOBEL



LINDA B. BUCK

Medicina (2004)



FRANCOISE BARRE-SINOUSSI

Medicina (2008)

MUJERES PREMIOS NOBEL 2009



ELIZABETH BLACKBURN
Medicina



ADA E. YONATH
Química



ELINOR OSTROM
Economía

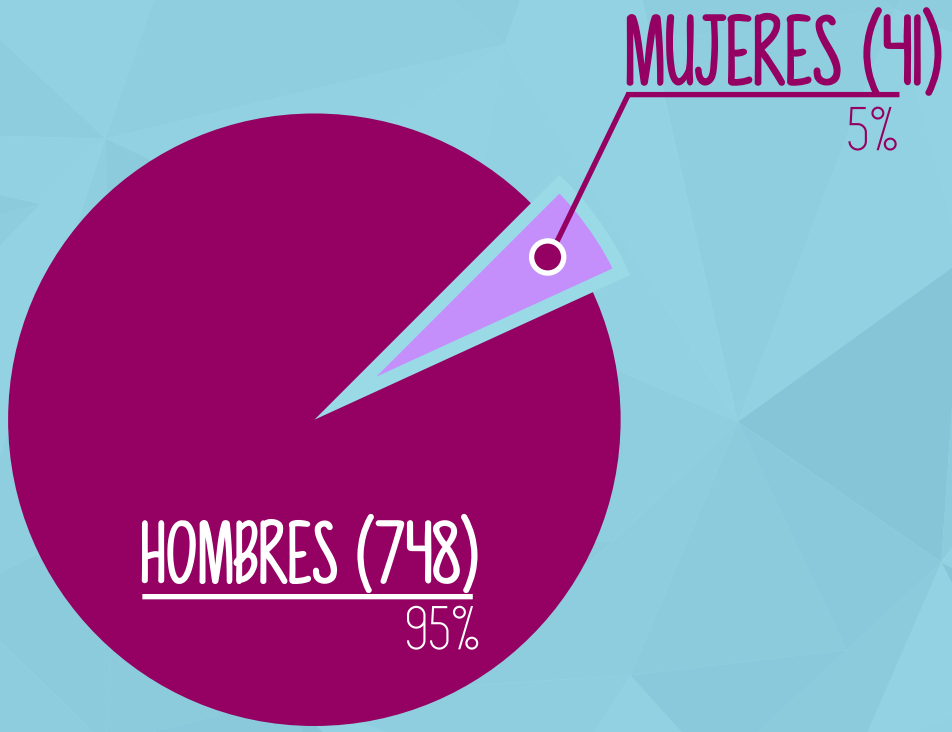


CAROL W. GREIDER
Medicina



HERTA MULLER
Literatura

MUJERES PREMIOS NOBEL





MOVIMIENTOS ORGANIZADOS DE MUJERES

ACCIONES VINDICATIVAS

se inician a finales del siglo XIX

VINDICACIÓN

La reivindicación específica de los derechos de las mujeres, que son negados sin razón objetiva alguna.

MOVIMIENTOS SUFRAGISTAS

derecho a la participación y decisiones políticas

ACCIONES VINDICATIVAS

Finales del siglo XIX

Reivindicación específica
de los derechos de las mujeres

HITOS DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

Sufragistas norteamericanas

Sufragistas británicas

Internacionalización del movimiento por el voto

Movimiento Organizado de mujeres en España

Siglo XIX

LA INDUSTRIALIZACIÓN + LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES

Incorporación de la mujer al empleo asalariado

Avance de la educación y el debate social

Quiebra del modelo de esposa

Sufragistas norteamericanas

> “No ejercer el voto es una falta de personalidad jurídica y la eterna minoría de edad”

Sufragistas norteamericanas



MARY WOLLSTONECRAFT

Produce numerosos escritos y aglurina a las mujeres aprovechando los movimientos sociales y antiesclavistas.

Sufragistas norteamericanas

En 1848

Se impide a las mujeres participar en una Convención Antiesclavista

Y en respuesta, ellas convocan:

CONVENCIÓN SUFRAGISTA DE SENECA FALLS

Sufragistas norteamericanas



"Convención sufragista de Seneca Falls"

Sufragistas norteamericanas en 1848

En la Convención sufragista de Seneca Falls,
las mujeres publican:

"DECLARACIÓN DEL SENTIMIENTO"

Considerada el primer manifiesto de vindicación

PRIMER DOCUMENTO FEMINISTA

Sufragistas británicas



En 1910 consiguen el COMPROMISO DEL VOTO FEMENINO con el Partido Liberal, pero tras ganar las elecciones NO CUMPLEN EL PACTO, lo que origina MÚLTIPLES ACCIONES DE PROTESTA

Sufragistas británicas



ENMELINE PANKHURST

Figura clave del movimiento vindicativo en Inglaterra

MOVIMIENTO MÁS TARDIO Y MÁS RADICAL

Se manifiestan, las encarcelan, inician
huelgas de hambre, las alimentan a la fuerza,
cuando se recuperan vuelven a la cárcel.

LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL

Interrumpe las reivindicaciones sufragistas



Las mujeres se integran en las tareas
para las que son requeridas

INTERNACIONALIZACIÓN DEL MOVIMIENTO POR EL VOTO

Las mujeres llevaron a cabo las tareas de los hombres antes, durante y después de la contienda.

Esta situación plasmó la obviedad de concederles el voto. No se les podía mantener fuera de las decisiones.

RECONOCIMIENTO DEL VOTO

ITALIA Y FRANCIA

Se consigue el voto para la mujer:
después de la II Guerra Mundial:
En 1944

ESPAÑA

Se consigue el voto para la mujer:
En 1931

SUIZA

No se consigue el voto para la mujer:
Hasta 1971

LA CONFERENCIA DE COPENHAGUE 1910

Más de 100 delegadas de 17 países declaran el 8 DE MARZO como DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

EL MOVIMIENTO ORGANIZADO DE MUJERES EN ESPAÑA

Muy conservador

País con poca tradición democrática

enorme influencia de la iglesia católica

no es proclive a la igualdad entre mujeres y hombres

MUJERES ESPAÑOLAS

Figuras que elevan su voz a favor de las mujeres



FLORA TRISTÁN



CONCEPCIÓN ARENAL



EMILIA PARDO BAZÁN

Concesión del voto a las mujeres en España



CLARA CAMPOAMOR

En la Segunda República consigue, tras un duro debate parlamentario, 161 votos a favor y 140 en contra

EL MOVIMIENTO FEMINISTA EN ESPAÑA

SE DIVIDE PARA SU ESTUDIO EN:

Feminismo Radical

Feminismo oportunista conservador

Católico

AUGE DEL MOVIMIENTO FEMINISTA EN ESPAÑA EN LAS DÉCADAS 60 Y 70

Incorporación de las mujeres al mercado laboral

Surgen numerosas asociaciones de mujeres (muy diversas)

DIFICULTADES DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

La cuestión de la interlocución

La diversidad

La dependencia

La debilidad del liderazgo femenino

DIFICULTADES DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

ETAPA FRANQUISTA:

Grave retroceso de los Derechos Civiles y, en especial, los derechos de las mujeres

LEYES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD

LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Conciliación de la vida laboral y familiar

Medidas de protección contra la violencia de género

Atención a las personas con dependencia

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (LOI) 3/2007 DE 22 DE MARZO

Ha consagrado la **IGUALDAD LEGAL** de la ciudadanía española en materia de **GÉNERO**

Pero la consecución de la **IGUALDAD REAL** aún tiene **MUCHO CAMINO** que recorrer...

CONCEPTO DE IGUALDAD



CONCEPTO DE IGUALDAD

La igualdad entre los seres humanos consiste en tener garantizados los mismos derechos, oportunidades y trato, sin tener en cuenta el sexo, la etnia, la religión o cualquier otra circunstancia o característica individual

LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA MANDATA LA IGUALDAD

Artículo 9.2.

"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, facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural."

LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA MANDATA LA IGUALDAD

Artículo 14

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

LA SITUACIÓN LEGAL NO ES LA SITUACIÓN REAL

PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD EFECTIVA

Eliminar todas las formas de discriminación directas e indirectas.

Arbitrar medidas que aproximen a hombres y mujeres a tener las mismas oportunidades.

Evitar el perjuicio que da el trato desigual, tanto en los individuos como en los colectivos.

LA SITUACIÓN LEGAL NO ES LA SITUACIÓN REAL

Se constata que son necesarias otras leyes porque el mandato de la Constitución por sí solo no ha producido la igualdad en nuestro país entre mujeres y hombres.

PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD EFECTIVA

Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007

mandata a las Administraciones Públicas para que establezcan políticas de igualdad

“Las mujeres no son
un colectivo, son el 52 por ciento
de la población española”

LA IGUALDAD

no niega la diferencia
Es necesaria porque existe la diferencia

CONSISTE EN:

Tratar de forma igual a individuos desiguales, compensando las dificultades que éstos tengan en cualquier ámbito

LA DESIGUALDAD

Perjudica a ambos sexos
no sólo a las mujeres

Si bien históricamente las mujeres
son las más desfavorecidas

Existen más discriminaciones
que la de género

. . . . . .

pero el género es lo único que nos
acompaña a lo largo de nuestra vida

. . . . . .

por eso es una discriminación
sostenida y sistemática

Para eliminar todas las discriminaciones existentes

REMOVER

los obstáculos y causas
que sitúan a la mujer en:

"EL SUELO PEGAJOSO"



"EL TECHO DE CRISTAL"



"LA DOBLE JORNADA"





LA DOBLE JORNADA

Es la que realizan las mujeres trabajadoras que asumen sin colaboración de otras personas de la unidad familiar, todo el trabajo del cuidado y administración del hogar.



EL TECHO DE CRISTAL

Definde todas las dificultades de las mujeres para ascender en la empresa, en la política, en la sociedad, más allá de un determinado nivel



EL SUELO PEGAJOSO

Lo que mantiene a las mujeres atadas a una situación, que les impide realizar una carrera profesional, disfrutar de un alto nivel adquisitivo, participar en la vida social, por mantenerlas ancladas al cuidado

LOS ROLES

QUÉ

Funciones o papeles sociales, que se atribuyen a determinados colectivos o individuos

PARA QUÉ

Perpetuar situaciones como la madre, la secretaria, la prostituta...

LOS ESTEREOTIPOS

Definiciones convencionales sin ningún fundamento científico que se van acuñando con el paso del tiempo.



SISTEMA SEXO-GÉNERO

SISTEMA SEXO-GÉNERO

SEXO	GÉNERO
Biológico	Cultural
Transmisión genética	Transmisión social
Difícilmente modificable	Fácilmente modificable
HOMBRE MUJER	MASCULINO FEMENINO

CONSECUENCIAS DEL REPARTO NO EQUITATIVO DERIVADO DEL ROL DE GÉNERO

A LAS MUJERES

1. Menor disponibilidad de tiempo para sí mismas
2. Acceso mayoritario a empleos a tiempo parcial
3. Disminución de sus posibilidades de desarrollar una carrera profesional ascendente
4. Consecuencias económicas negativas en su cotización actual a la Seguridad Social y en futuras pensiones de jubilación.

A LOS HOMBRES

1. Disponibilidad de tiempo para sí mismos
2. Acceso mayoritario a empleos a tiempo completo
3. Aumento de sus posibilidades de desarrolar una carrera profesional ascendente
4. Consecuencias económicas positivas en su cotización actual a la Seguridad Social y en futuras pensiones de jubilación.



DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

LO PÚBLICO Y LO PRIVADO

TRABAJO DECENTE
SEGÚN LA OIT

> Oportunidades para que
> los hombres y las mujeres puedan
> conseguir un trabajo decente y productivo
> en condiciones de libertad, equidad,
> seguridad y dignidad humana

CONCEPTOS SOBRE EL TRABAJO

TRABAJO DECENTE (según la OIT)

TRABAJO REPRODUCTIVO

TRABAJO PRODUCTIVO

TRABAJO REPRODUCTIVO

OBJETIVO BÁSICO

Mantener a la mujer como objeto reproductivo
y no como sujeto de derechos

CONSECUENCIA

Mantenimiento del modelo social patriarcal

↓

Alimentación, cuidados, limpieza...
ADJUDICADO HISTÓRICAMENTE A LAS MUJERES

TRABAJO PRODUCTIVO

OBJETIVO BÁSICO

Producir bienes que pueden intercambiarse
a través del mercado

ADJUDICADO HISTÓRICAMENTE A LOS HOMBRES

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

PÚBLICO	PRIVADO
Poder patriarcal (hombres)	Subordinación
Reparto del poder: político, social, económico y cultural	Familia, sexualidad, crianza
Trabajo productivo	Trabajo en ámbito familiar
Trabajadores asalariados	Trabajo no remunerado

DIVISIÓN DE LAS MUJERES POR SITUACIÓN DE GÉNERO



LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA

APROXIMACIÓN HISTÓRICA

TRABAJO NO REMUNERADO

El trabajo que se realiza pero no se paga y que no es considerado como aportación al PIB

No ha sido una opción libre

Realizado históricamente por las mujeres

Asignado por la organización social patriarcal

EVOLUCIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

Los años de autarquía (de 1939 a 1959)

Dictadura y desarrollo (de 1960 a 1975)

Reconversión industrial (de 1974 a 1985)

Transición y democracia (de 1975 a 2000)

Globalización hasta nuestros días

LOS AÑOS DE AUTARQUÍA
de 1939 a 1959

Economía cerrada de subsistencia

- Sin apenas exportaciones
- Ni industria competitiva
- Sin mujeres en el mercado laboral

POSTGUERRA Y PRIMEROS AÑOS DE DICTADURA

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES

Las mujeres trabajan sin derechos reconocidos

La mayoría en el mercado liberal informal

Sin mediar contrato laboral

Trabajan en servicios, comercio
y en trabajo a domicilio

Ocupan en exclusiva el servicio doméstico

LA DICTADURA DE 1939 A 1959

LAS ORDENANZAS LABORALES LEGALIZABAN:

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EXPRESA SOBRE LA MUJER

LA DEPENDENCIA DE LAS TRABAJADORAS CASADAS:

- Necesitaban permiso de su marido para firmar un contrato laboral
- Las mujeres eran presionadas a salir del puesto de trabajo al casarse mediante excedencia forzosa, por dote o simplemente por despido

DICTADURA Y DESARROLLO
de 1960 a 1975

Se derogan muchas de las ordenanzas laborales

SE PROMULGA:

LEY DE DERECHOS POLÍTICOS, PROFESIONALES Y LABORALES DE LA MUJER DE 22 DE JULIO DE 1961

- Supuestamente equiparaba a mujeres y hombres en el mercado laboral.
- El salario de las mujeres era más de un 30 por ciento inferior al de los varones.

SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

LAS MUJERES SON UTILIZADAS

Como ejército de reserva por el empresariado

Como elemento de amenaza ante las movilizaciones obreras

Como relleno para cubrir los huecos que dejaba la emigración

Sufrían un alto grado de rotación, según las demandas del mercado

Sectores productivos claramente feminizados

SECTORES FEMINIZADOS

EL TRABAJO DE LAS MUJERES ESTABA CONCENTRADO EN:

SECTORES

- El comercio
- Los servicios
- Los cuidados

GRANEROS LABORALES

- El magisterio
- La enfermería

Presencia testimonial en profesiones que requieren titulación universitaria

SECTORES TEXTIL Y CONFECCIÓN

Sectores claramente feminizados, donde la presencia de las mujeres era mayoritaria

Fueron cuna de
MOVILIZACIONES DE MUJERES

y germen de
ORGANIZACIONES SINDICALES
Con gran auge en 1970 y 1974

SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Es aquella situación que mantiene a las mujeres empleadas en algunos sectores de actividad, normalmente relacionados con los roles de cuidadoras

SEGREGACIÓN VERTICAL

Es aquella situación que no permite a las mujeres avanzar en su carrera profesional en la empresa, ni ocupar cargos de alta dirección.

RECONVERSIÓN INDUSTRIAL, TRANSICIÓN Y DEMOCRACIA 1974 A 1985

La Constitución consagra la igualdad de todos los españoles ante la ley incluidas las españolas

Las reivindicaciones de las mujeres pueden manifestarse libremente

Se provoca un avance de las condiciones laborales

Son apoyadas en importantes movilizaciones para reivindicar la igualdad de derechos

LA GLOBALIZACIÓN
HASTA NUESTROS DÍAS

Gran avance en cuanto a la
IGUALDAD FORMAL Y REAL

El debate de LA IGUALDAD REAL se ha incluido
en la agenda política

Se requiere de todos y todas "memoria"

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL

LA IGUALDAD REAL NO EXISTE
LAS MUJERES FRENTE A LOS HOMBRES PRESENTAN:

La tasa de actividad es menor y la tasa de desempleo es mayor

La contratación temporal y a tiempo parcial es mucho mayor

Los salarios son de un 20 a un 30% inferiores para trabajos de igual valor

Perciben pensiones de 340 euros menos de media

Siguen ocupando un altísimo porcentaje del cuidado de menores y dependientes

LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL PERSISTE



AHORA
IGUALDAD REAL CON MEMORIA

IGUALDAD LEGAL E IGUALDAD REAL

MARCO INTERNACIONAL

EL MUNDO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres está amparado por distintas organizaciones internacionales y recogido en numerosa normativa.

MARCO INTERNACIONAL

EL DERECHO A LA IGUALDAD

ENTRE MUJERES Y HOMBRES ESTÁ AMPARADO POR DISTINTAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

NACIONES UNIDAS desde 1945

AGENCIA ONU MUJERES que desde julio de 2010 aglutina agencias de la ONU

CONFERENCIAS MUNDIALES DE LA MUJER: dónde, cuándo y qué objetivos plantean

OBJETIVOS DEL MILENIO (especialmente el tercero)

CSI: Acta constitutiva de la Confederación Sindical Internacional

COMITÉ DE MUJERES DE LA CES (Confederación Europea de Sindicatos)

Las Convenciones OIT, Organización Internacional del Trabajo nº 100 y 111 de 1951 y 1958 respectivamente

MARCO INTERNACIONAL (1979)

CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER

La ONU en su Asamblea General constituye el acuerdo internacional más completo y detallado sobre los DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER

MARCO INTERNACIONAL
LA CONVENCIÓN CONTIENE 30 ARTÍCULOS Y ESTÁ BASADA EN 3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

El principio de igualdad

El principio de no discriminación

El principio debe ser estatal

Un Estado que ha ratificado la CEDAW se convierte en un Estado sujeto a las obligaciones legalmente vinculantes

El Estado es responsable del bienestar de sus mujeres y debe tomar medidas para proteger sus derechos y corregir toda desigualdad.

MARCO INTERNACIONAL
CEDAW

Todas las mujeres tienen derecho al pleno reconocimiento de su dignidad como personas

Todas las mujeres tienen derecho a la igualdad de protección ante la ley

Todas las mujeres tienen derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro del propio marco de la ley

Todas las mujeres tienen derecho a la libertad de tránsito y residencia

MARCO INTERNACIONAL
CEDAW

Todas las mujeres tienen derecho a la libertad de procreación

Todas las mujeres tienen derecho a igualdad de participación en las funciones, asuntos y decisiones públicas

Todas las mujeres tienen derecho a ser valoradas y educadas fuera de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación

Todas las mujeres tienen derecho a que se tenga en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que puede sufrir en razón, entre otras, de su raza, embarazo, discapacidad, edad, situación socioeconómicas, privación de su libertad o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada

MARCO INTERNACIONAL
NACIONES UNIDAS

ONU Mujeres nace en julio de 2010, aglutina distintas agencias con mandato específico para la igualdad de género o desarrollo



MARCO INTERNACIONAL

ONU MUJERES

SURGE PARA RESPALDAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE MUJERES Y NIÑAS EN TODO EL MUNDO

FUNCIONES

Formulación de políticas mundiales de igualdad de género

Apoyo de los estados miembros en las actividades operativas necesarias para la igualdad de género

Apoyar todos los objetivos de la Plataforma de Beijing

ONU MUJERES debe promover la coordinación en las actividades relativas a la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres del mundo

MARCO INTERNACIONAL

CONFERENCIAS MUNDIALES DE LA MUJER

Objeto es tratar las condiciones sociales y jurídicas de las mujeres en el mundo e incorporar la perspectiva de género a todos los actores del desarrollo públicos y privados.

1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
1975	1980	1985	1995	2010
MÉXICO	COPENHAGUE	NAIROBI	BEIJING	BEIJING+15

Todo lo que beneficia a las mujeres
redunda en beneficio del desarrollo

MARCO INTERNACIONAL
CONFERENCIAS MUNDIALES DE LA MUJER

OBJETIVO GENERAL
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA CONFERENCIA

1ª 1975 MÉXICO

- Igualdad
- Desarrollo
- Paz

2ª 1980 COPENHAGUE

- Acceso a la educación
- Acceso al empleo
- Garantizar servicios de atención a la salud

3ª 1985 NAIROBI

- Los derechos de las mujeres visualizados como derechos humanos
- Derecho legítimo a participar en la toma de decisión y gestión de todas las cuestiones humanas

MARCO INTERNACIONAL
CONFERENCIAS MUNDIALES DE LA MUJER

OBJETIVO GENERAL
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA CONFERENCIA

4ª
1975
BEIJING

Por la autonomía de las mujeres

El empoderamiento social y económico

Los doce ámbitos prioritarios

- Mujer y pobreza
- Educación y capacitación de la mujer
- Mujer y salud
- Violencia contra la mujer
- Mujer y conflictos armados
- Mujer y economía
- La mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- Derechos humanos de la mujer
- Mujeres y medios de comunicación
- Mujer y medio ambiente
- Infancia y niñas

MARCO INTERNACIONAL
DECLARACIÓN DEL MILENIO
Y OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO

En septiembre del 2000 los líderes mundiales se reunieron en la sede de Naciones Unidas: esbozan las principales comunicaciones de la comunidad mundial

OBJETIVO 1	Erradicar la pobreza extrema y el hambre
OBJETIVO 2	Lograr la enseñanza primaria universal
OBJETIVO 3	Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
OBJETIVO 4	Reducir la mortalidad infantil
OBJETIVO 5	Mejorar la salud materna
OBJETIVO 6	Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
OBJETIVO 7	Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
OBJETIVO 8	Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

MARCO INTERNACIONAL

OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO

OBJETIVO 3

Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer

Los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria son:

AUTONOMÍA ECONÓMICA

Capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos

AUTONOMÍA FÍSICA

Control sobre su cuerpo

AUTONOMÍA TOMA DE DECISIONES

Plena participación en las decisiones que afectan a sus vidas y a su colectividad

ÁMBITO EUROPEO

HERRAMIENTAS IMPORTANTES DEL MARCO EUROPEO

Tratado de Roma 1957

Las directivas de la CEE

Tratado de Ámsterdam 1997

Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades

ÁMBITO EUROPEO

TRATADO DE ROMA 1957

Desde su tratado Fundacional el principio de igualdad entre mujeres y hombres ha estado presente en la normativa de la Unión Europea.

Artículo 13 del tratado Constitutivo: [...] el Consejo [...] podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo [...].

La igualdad y no discriminación por razón de género está en la base de múltiples tratados, estrategias, planes y acciones.

ÁMBITO EUROPEO

TRATADO DE ÁMSTERDAM 1997

Se incorpora al derecho europeo la No discriminación como objetivo expreso de la UE (Art 3.2)

La comisión Europea a completar las acciones de los estados en 5 ámbitos, uno de ellos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- En el mercado de trabajo e igualdad de trato dentro el trabajo (Art. 137)
- Autorización para tomar medidas que facilitaran el ejercicio de la vida profesional al sexo menos representado o a evitar compensar desventajas en la carrera profesional (art. 141.4).

ÁMBITO EUROPEO

LAS DIRECTIVAS DE LA CEE

2007/78/CE Protege contra la discriminación en el acceso, la formación y los derechos en el empleo

75/117 Retribuciones

76/207 Acceso, formación y promoción

79/7 Seguridad Social

79/80 Carga de prueba

92/85 Embarazo y maternidad

96/34 Permiso parental

2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico

ÁMBITO EUROPEO

PROGRAMAS DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Son programas cuatrienales, que tienen como objetivo promover la igualdad de mujeres y hombrs de los estados miembros

Asumen las recomendaciones surgidas de las plataformas de Acción de las Conferencias Mundiales de la mujer

Aplica las políticas de igualdad:

- Dentro de los organismos de la Unión y sus políticas (mainstresming)
- Muy especialmente a través de los Fondos de Cohesión como es la iniciativa de empleo Equal.

INFORME DE LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES. 2008

La tasa de desempleo de las mujeres europeas ha progresado todos los años hasta situarse en el 57,2% en 2006; 3,5 puntos por encima de las cifras de 2000.

Entre las personas trabajadoras de más de 55 años, la tasa de empleo femenino creció a un ritmo superior al de los hombres; alcanzó el 34,8%, lo que representa 7,4 puntos más que en 2000. Las diferencias en el empleo se acentúan con la edad.

La tasa de desempleo de las mujeres alcanzó su nivel más bajo desde hace 10 años, situándose en el 9 por ciento.

En toda Europa las mujeres obtienen mejores resultados escolares que los varones y también mejores resultados universitarios.

Los indicadores de remuneración, segregación del mercado laboral y presencia de mujeres en puestos de responsabilidad no muestran ningún progreso significativo desde hace varios años.

Las diferencias de salarios permanecen estables en el 15 por ciento desde 2003

La segregación sectorial y ocupacional por sexo no baja e incluso aumenta en algunos países, lo que indica que las mujeres que han entrado recientemente en el mecado laboral, lo han hecho en sectores y profesiones tradicionalmente feminizados.

La presencia en puestos de dirección en las empresas se ha estancado en un 33 por ciento y progresa lentamente en política donde sólo un 23 por ciento de los diputados nacionales son mujeres y en diputados europeos el 33 por ciento son mujeres.

La tasa de empleo de las mujeres con hijos e hijas pequeñas a cargo ha caído significativamente en un promedio de 13,6 puntos, mientras que la de los hombres crece. La tasa de empleo de las mujeres con hijos no supera el 62,4 por ciento frente al 91,4 por ciento de los varones, lo que representa una diferencia de 29 puntos.

Más de las tres cuartas partes de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres (76,5 por ciento) lo que equivale a una de cada tres mujeres frente a menos de uno de cada diez hombres.

Las carreras profesionales son más cortas y más lentas y están peor remuneradas, lo que incide también en el riesgo de pobreza, en especial entre las mujeres mayores de 65 años.

El paro de larga duración sigue siendo mucho más frecuente entre las mujeres.

CONCLUSIONES DE BRUSELAS

Con el fin de conseguir una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en términos cuantitativos y cualitativos, se invita al Consejo Europeo a exhortar con firmeza a los Estados Miembros a que hagan frente a los desafíos que se describen a continuación con los interlocutores sociales y la sociedad:

CONCLUSIONES DE BRUSELAS

AUMENTO DEL EMPLEO FEMENINO

El aumento cuantitativo y cualitativo del empleo de las mujeres en el nuevo ciclo de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La necesidad de la integración de perspectiva de género en todas las dimensiones de la calidad del trabajo

SERVICIOS PARA LA CONCILIACIÓN

La necesidad del desarrollo tanto de la oferta, como de la calidad de los servicios que permiten conciliar la vida personal, laboral y familiar tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres

CONCLUSIONES DE BRUSELAS

LUCHA CONTRA LOS ESTEREOTIPOS

La lucha contra los estereotipos en la educación, el empleo y los medios de comunicación, y el impulso del papel de los hombres en el fomento de la igualdad

EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El desarrolo de los instrumentos de evaluación de impacto de las políticas en una perspectiva de género

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

LEGISLACIÓN ESPECÍFICA DE IGUALDAD ENCONTRAMOS:

Constitución Española de 1978, artículos: 9 y 14

Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral para las víctimas de Violencia de Género.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid

Ley Orgánica 3/2007 de Medidas para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

HERRAMIENTAS BASADAS EN PRINCIPIOS TEÓRICOS Y PRÁCTIVOS

ACCIÓN POSITIVA IMPACTO DE GÉNERO TRANSVERSALIDAD

Para lograr la erradicación
de la discriminación de género

DIRECTA

INDIRECTA

LA ACCIÓN POSITIVA

LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS ESPECIALES DE CARÁCTER TEMPORAL

OBJETIVO

Acelerar la igualdad de facto entre mujeres y hombres

PERMITE

Establecer estrategias para conseguir la igualdad real, apoyándose en la igualdad legal o formal.

LA TRANSVERSALIDAD

Es impregnar todas las actuaciones que se lleven a cabo, en cualquier ámbito desde la perspectiva de género en las políticas públicas, en las organizaciones, en la redacción de convenios y normas.

ACCIÓN POSITIVA Y TRANSVERSALIDAD

Son aspectos complementarios y no excluyentes, para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, que aprovechan la normativa para caminar hacia la igualdad real.

Las medidas de acción positiva deben tener un carácter temporal. Se agotarán con la consecución del objetivo que persiguen, por tanto deben ser medibles.

LA EVOLUCIÓN HA SIDO IMPORTANTE

La ley de igualdad define el "deber de negociar"

modifica 28 normas: desde el Estatuto de los Trabajadores a la Ley de la Seguridad Social

define expresamente la prohibición de discriminar directa e indirectamente

El título VI completo dedicado al empleo y gran parte del IV a la negociación colectiva y a los Planes de Igualdad

La evolución de la legislación ha sido progresiva en España y complementada con algunas normas autonómicas que no han tenido un desarrollo homogéneo

PERO LA REALIDAD ES QUE:

- Las leyes orgánicas afectan a toda la ciudadanía
- Fijan principios que son de obligado cumplimiento

HABRÍA QUE INSISTIR PARA LA IGUALDAD EN



POLÍTICAS ECONÓMICAS

INFRAESTRUCTURAS DEL CUIDADO

POLÍTICAS SALARIALES

Tenemos instrumentos en el marco legislativo para conseguirlo



LA IMAGEN DE LA MUJER EN LA PUBLICIDAD

LA ESCLAVITUD DE LA IMAGEN

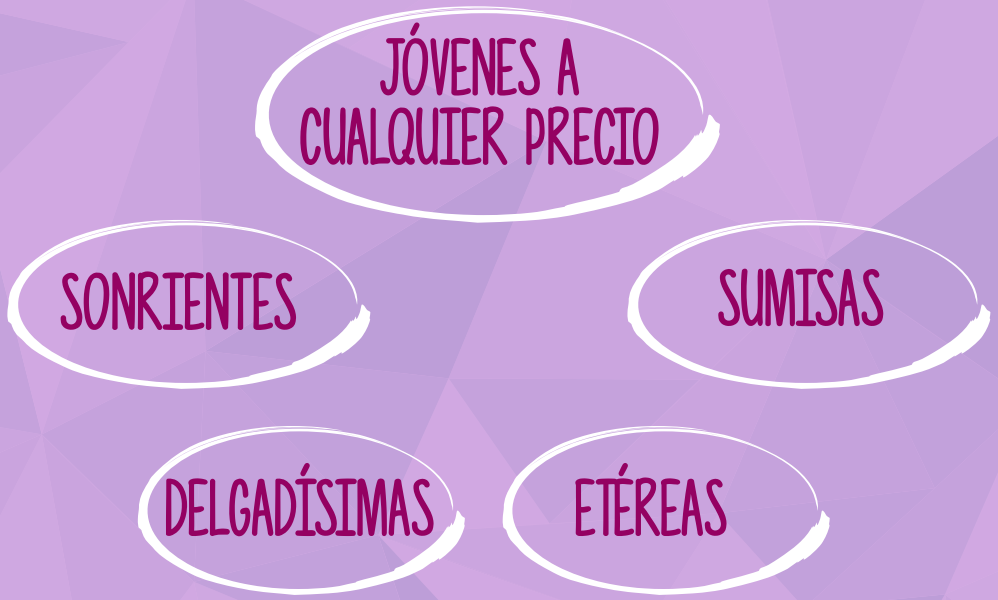
Discriminaciones directas más evidentes:

La esclavitud de la imagen a la que se somete a las mujeres, según el modelo de sociedad imperante.

Los procesos lesivos a que tienen que someterse para ajustarse al prototipo que se le ha asignado por el mercado de consumo

LA IMAGEN DE LA MUJER EN LA PUBLICIDAD

LAS MUJERES DEBEN PERMANECER:



Se repiten constantemente mensajes a veces sutiles, pero casi siempre claros y directos

EL PUESTO DE LA MUJER EN:

LA EMPRESA

LA SOCIEDAD

EL HOGAR

ESTÁ CONDICIONADO POR:

la calidad de su pelo, de su cutis, por lo bien que huelen o por lo eficaz que es comprando detergente

LA EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS NO SE HACE SOLO EN LA ESCUELA

Cuáles son los mensajes, las imágenes, los modelos que se transmiten a la infancia, la adolescencia y a la juventud.

Cómo utilizamos el lenguaje verbal y no verbal.

Cómo están colocados los maniquíes en los escaparates, la forma de sus rostros o sus posturas.

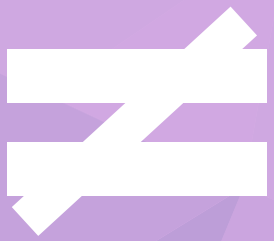
Se produce un bombardeo constante que dirige los deseos y las metas de la población hacia la perpetuación de los estereotipos.

CÓMO NOS PRESENTA LA PUBLICIDAD

HOMBRE	MUJER
Ligado a la empresa	Ligada a la maternidad
Ligado a la ciencia	En la cocina
Poseedores de los bienes "icono" de "hoy"	En el sexo directo o velado
despachos de alta dirección mansiones inmensas coches espectaculares	La mujer que aparece trabajando: en actitudes y vestimentas asociadas a lo masculino

CÓMO SE UTILIZA LA IMAGEN DE LAS MUJERES

Las mujeres se presentan a la sociedad como OBJETOS ESTEREOTIPADOS



La legislación, Constitución Española y la Declaración Universal de los Derechos Humanos

El reconocimiento en lo formal del derecho a ser iguales no se traduce en un trato igualitario para ambos géneros en el mundo de la publicidad

CÓMO NOS PRESENTA LA PUBLICIDAD EN LA INFANCIA

El tratamiento diferenciado no excluye a ninguna de las etapas de la vida del ser humano

Desde el nacimiento son diferentes las actitudes, las formas de recibir a la niña o al niño

NIÑO		NIÑA
activos		muñecas
fuertes	≠	de "frágil porcelana"
guerreros		vestidas de rosa
emprendedores		necesitadas de protección

CÓMO NOS PRESENTA LA PUBLICIDAD EN LA ADOLESCENCIA

Las mujeres adolescentes se ven abocadas a cumplir con unos cánones de belleza que nada tienen que ver con la realidad, ni con el paso de los años, o con el desarrolo de la vida profesional.

O son supermodelos

No hay término medio

O son "fregonas"

Anorexia y bulimia azotan a las mujeres jóvenes y adolescentes

CORRESPONSABILIDAD EN LA PUBLICIDAD

NO EXISTE

Es completamente injusto para las mujeres

Las mujeres tienen arrugas, ellas tienen almorranas y dentadura postiza, acompañan a los niños y a las niñas

Los hombres tienen marcas de experiencia y madurez, ellos hacen deporte en todas las edades y llegan de fuera o cuando los niños se están acostando

Quienes controlan el mundo de la tecnología, la imagen y la publicidad saben perfectamente qué mensaje emiten para consegui un resultado determinado.

Para anunciar un mismo producto no se trata la imagen de las mujeres con los mismos cánones que las de los hombres

Todo se inicia con el diseño: pañales, juguetes, libros de texto

No hay porqué asociar productos a los "metros de piel" que enseñan las personas que anuncian un producto

La INFANCIA tiene derecho a recibir información de la sociedad que erradique los estereotipos

Estereotipos que han conducido a las personas, y sobre todo a las JÓVENES, a vivir siempre tras: unas medidas, un peso, y una actitud vital

Actitud vital que las divide en dos mundos paralelos, con anhelos y metas distintas que serán muy difíciles de asumir en la EDAD ADULTA

Es más justo ser tolerante, solidarizarse con las demás personas y transmitir que nadie vale más o menos por el modelo de coche que posee o si luce a su lado una mujer como mero objeto.

LA PUBLICIDAD TIENE EL PODER DE TRANSMITIR

PENSAMIENTO

VALORES

Por lo que:

Debería autorregularse para no vulnerar los derechos

a la libre expresión

a la propia imagen



VIOLENCIA DE GÉNERO UNA LACRA SOCIAL

VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia ejercida sobre las mujeres, por el solo hecho de serlo

Es un problema habitual de todas las sociedades, incluida la madrileña

Produce muchas secuelas negativas, no solo en las víctimas, sino también en las personas del entorno familiar y laboral de las mismas

CONOCER LA VIOLENCIA DE GÉNERO: EL PRIMER PASO PARA COMBATIRLA

DEFINICIÓN

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 de las mujeres, inclusive las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública o la privada

Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer de Naciones Unidas. 1994

CAUSAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

MULTIFACTORIAL

La violencia ejercida contra las mujeres es la manifestación de un poder que está sancionado y amparado por el orden establecido en las sociedades patriarcales

Incita más o menos veladamente al ejercicio de esa violencia

Actúa como corrector de los comportamientos femeninos que se salgan de las normas y valores establecidos

CAUSAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Un fenómeno generalizado determinado por las relaciones de poder

Trasciende los comportamientos individuales

SE REPRODUCE

A través de patrones culturales y religiosos

DETERMINA

Los tipos de relaciones sociales: como las familiares, laborales, de convivencia y ciudadanas

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

LA VIOLENCIA QUE SE EJERCE SOBRE LA MUJER, POR EL HECHO DE SERLO, PUEDE ADOPTAR NUMEROSAS MANIFESTACIONES

COACCIÓN	Mediante el chantaje se impide u obliga a la víctima a una actuación determinada
PSICOLÓGICA	Se trata de perpetuar y denigrar la imagen de la victima ante el entorno social, familiar
FÍSICA	Todo contacto físico llevado a cabo con el ánimo de dañar, herir, amedrentar o "marcar"
ECONÓMICA	La mayor dificultad de acceso a un puesto de trabajo, más precariedad en el empleo, un salario inferior al del hombre, el techo de cristal. Sitúa a la mujer en un plano de inferioridad respecto al hombre
CULTURAL	Todas las acciones que denigran y lesionan a la mujer y su imagen en la educación, el arte y la comunicación

ANÁLISIS Y PREVENCIÓN TOLERANCIA 0

DIFERENCIA ENTRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS TIPOS DE VIOLENCIA SOCIAL

DOS FACTORES FUNDAMENTALES. SU CARÁCTER CÍCLICO Y SU INTENSIDAD CRECIENTE

TIENE UNA DIMENSIÓN UNIVERSAL, INTERNACIONAL E INTERCLASISTA

CICLO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



CICLO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

NO SIEMPRE ES IGUAL

Cada vez que se repite es más corto, las agresiones son: más frecuentes, más intensas y peligrosas

La fase de arrepentimiento o "luna de miel" desaparece

La víctima pasa a sufrir el "síndrome de indefensión aprendida", es decir, asume que haga lo que haga seguirá siendo maltratada

LAS ETAPAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las agresiones van aumentando de intensidad

INICIO	Amenazas, roturas de objetos, silencios, iron'ias, burlas
MODERADO	Empujar, agarrar, zarandear
GRAVE	Abofetear, golpear, pinchar, dar patadas
MUY GRAVE	Ahogar, agredir con objetos contundentes, violar, uso de armas, quemar, flagelar
FATAL	Todos aquellos que conllevan la muerte de la mujer

CONOCER LA VIOLENCIA DE GÉNERO: EL PRIMER PASO PARA COMBATIRLA

CÓMO LOS ABUSADORES EJERCEN PODER Y CONTROL SOBRE SUS VÍCTIMAS



PERFIL DEL MALTRATADOR (I)

Pertenecen a todas las clases y grupos sociales
Tienen varios rasgos en común

Son expertos manipuladores sociales

Representan una imagen social opuesta a la que manifiestan en el ámbito privado

SON EMOCIONALMENTE INESTABLES.
Aparentan tener una autoestima muy alta, pero en realidad son muy débiles, ya que necesitan, empezando por el ámbito familiar, convertir en inferiores a los que les rodean para sentirse superiores

TIENEN ACTIUDES SEXISTAS
Y creencias estereotipadas de las mujeres acerca de lo que son y cuál es su papel. Buscan ejercer su autoridad sobre ellas y creen que la razón está de su parte

PERFIL DEL MALTRATADOR (II)

Pertenecen a todas las clases y grupos sociales
Tienen varios rasgos en común

No asumen la responsabilidad de sus actos violentos. Justifican su conducta y la minimizan. Culpan de su comportamiento a la víctima, así invierten los papeles y el maltratador adopta el papel de víctima de la situación culpabilizando de la misma a la pareja, el tranbajo...

Tienen, generalmente, antecedentes de violencia en su familia

Critican constantemente para crear inseguridad y fomentar la dependencia de la víctima

Repiten su conducta violenta con todas las relaciones que mantienen

AGRESOR

EL AMOR NO PUEDE CAMBIAR AL MALTRATADOR

Lo primero que hay que tener en cuenta es que si alguien maltrata a una mujer, **NO LA QUIERE**, por mucho que lo diga y sea encantador en ocasiones

PERFIL DE LA VÍCTIMA

CUALQUIER MUJER ES SUSCEPTIBLE DE SUFRIR MALTRATO.

LAS MUJERES CONVERTIDAS EN VÍCTIMAS SUELEN PRESENTAR ALGUNOS PATRONES DE CONDUCTA:

- Baja autoestima
- Idea errónea sobre el papel social que debe cumplir
- No detectan al machista
- Sufren carencias afectivas y buscan el cariño a cualquier precio
- Carácter dependiente
- Educada en valores muy tradicionales, que incluyen los clásicos estereotipos sobre el hombre y la mujer

MITOS A DESHACER

Muchas son las mentiras que históricamente se han dicho para justificar y minimizar la violencia de género

Por ello las mujeres maltratadas sienten vergüenza y culpabilidad

MITOS A DESHACER

"El maltrato a las mujeres
es algo raro y aislado"

"Cada 18 segundos una mujer es
maltratada en el mundo"

"Es la primera causa de muerte de
las mujeres entre 16 y 44 años"

MITOS A DESHACER

"Si a las mujeres no les gustase el abuso se marcharían"

"A ninguna mujer le gusta que la degraden y humillen"

"Mantienen la situación porque creen que no pueden hacer otra cosa"

"En muchas ocasiones no tienen a dónde ir, ni recursos económicos con los que mantenerse"

MITOS A DESHACER

"Los malos tratos se dan en las familias de bajos ingresos, de inmigrates y etnias diferentes"

La violencia de género no discrimina a nadie por su raza, clase o nivel cultural

MITOS A DESHACER

"No se puede romper con las relaciones abusivas"

Las mujeres pueden liberarse cuando descubren sus propias fuerzas y se valen de los recursos comunitarios que ofrecen ambientes seguros

MITOS A DESHACER

"Las agresiones psíquicas son menos preocupantes que las físicas"

La coacción psicológica incapacita para el funcionamiento habitual de la mujer de una foma tan contundente como la agresión física

MITOS A DESHACER

"La violencia dentro de la casa es un asunto de la familia y no debe salir fuera"

Ningún acto que dañe a una persona física, psicológica o sexualmente puede ser considerado privado. Debe entenderse como falta o delito: así lo contempla la ley

MITOS A DESHACER

"Cuando una mujer dice NO quiere decir SI"

Las mujeres saben expresar sus deseos sexuales y cuando una mujer dice NO es que NO, por lo que forzarla u obligarla equivale a una violación

MITOS A DESHACER

"Los problemas derivados del maltrato desaparecen con el tiempo"

"A más tiempo expuestas a una situación de violencia, mayores serán las secuelas psicológicas y menores sus posibilidades de recuperación.
Las secuelas psicológicas pueden convertirse en crónicas e irreversibles

MITOS A DESHACER

"Los malos tratos son incidentes derivados de una pérdida de control momentáneo"

Los agresores emplean la violencia para coaccionar y controlar a la víctima. Son selectivos en su uso y delante de quien la ejercen.

MITOS A DESHACER

"El agresor es una persona ejemplar, debe haberse vuelto loco"

Estos agresores mantienen una actitud muy diferente dentro y fuera de su rol de esposo y padre.
Su verdadero "yo" agresivo, intransigente y violento solo lo manifiesta con quien puede y lo oculta en los muros de su casa intencionadamente, para no dañar su imagen pública.

ANÁLISIS, PREVENCIÓN, TOLERANCIA 0

Sabemos que los avances legislativos son positivos,
pero deben ir acompañados de

DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN	COMPROMISO DE TODOS LOS AGENTES IMPLICADOS

Como agentes sociales, los representantes de las trabajadoras y trabajadores de la Comunidad de Madrid tenemos un papel activo importante, sobre todo en el ámbito laboral, para erradicar esta lacra social.

ANÁLISIS, PREVENCIÓN, TOLERANCIA 0

Somos conscientes de que las actuaciones deben ser transversales y vinculadas:

A LA EDUCACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA

AL RESPETO A LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LAS MUJERES

Cuando se produce el daño, porque no ha podido evitarse, las mujeres deben tener instrumentos suficientes para protegerse y en su caso para reintegrarse en la sociedad y a su puesto de trabajo, en caso de que lo tenga.

ANÁLISIS, PREVENCIÓN, TOLERANCIA 0

Plantear un programa de detección y prevención de la violencia de género en los centros de trabajo.
Nosotros, como agentes sociales, tenemos algo que aportar en la erradicación de esta lacra social.

EVITAR LA PERDIDA DE VIDAS HUMANAS

PALIAR LAS ENORMES SECUELAS PSICOLÓGICAS QUE SUFREN LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

EL IMPACTO PSICOLÓGICO DE LAS PERSONAS QUE RODEAN A LAS VÍCTIMAS: LOS MENORES, LAS PERSONAS DEPENDIENTES, LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE TRABAJO Y LOS EMPRESARIOS

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEBE CONTRIBUIR A LA SOLUCIÓN DE PARTE DE ESOS PROBLEMAS: INCORPORANDO A LOS CONVENIOS COLECTIVOS, MEDIDAS PACTADAS CON EL EMPRESARIADO, COMO:

la movilidad geográfica

la reserva del puesto de trabajo
cuando esté probada la condición de víctima,

CONSEGUIR

plasmar los derechos constitucionales de las víctimas:
a su integridad física y moral, a su libertad y seguridad

CONSEGUIR LA IGUALDAD REAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

ACCIONES QUE SE PROPONEN DESDE COMISIONES OBRERAS

Trabajo coordinado con el personal sanitario, con los y las empleadas públicas que atienden a las víctimas, con los delegados sindicales que están en contacto diario con ellas y pueden detectar casos de violencia y ser interlocutores con la empresa

ACCIONES QUE SE PROPONEN DESDE COMISIONES OBRERAS

Formar a trabajadores y trabajadoras
en el manejo de los instrumentos de protección,
de detección de casos y en los mecanismos de defensa
de las víctimas

OBJETIVOS

Acometer desde todos los frentes sociales el aislamiento

Contribuir a la erradicación de un problema que cada día viste de luto a cientos de personas de todas las ideologías y de todas las extracciones sociales

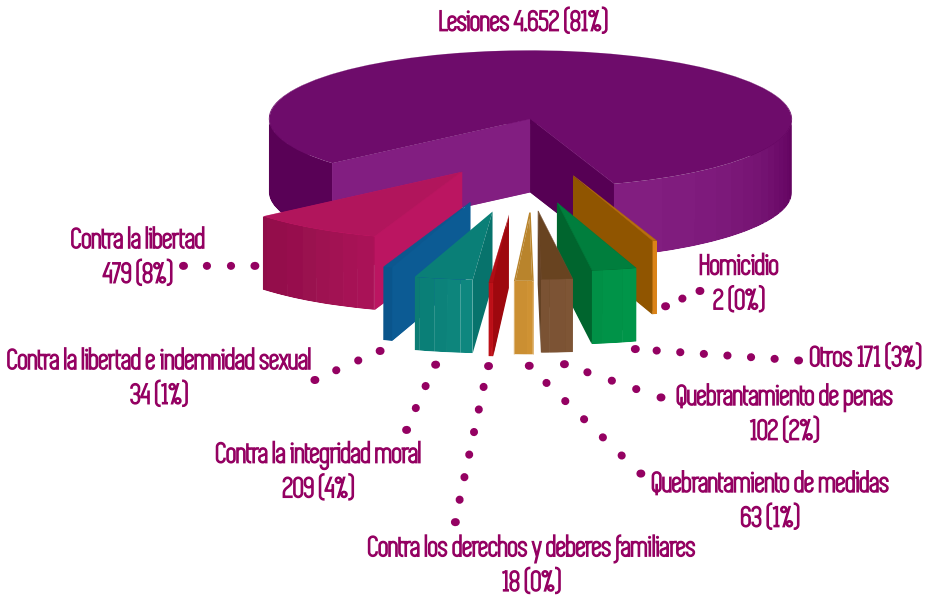
UNA LACRA SOCIAL EN CIFRAS

	MADRID					España
	2007	2008	Variación 2007-2008		Madrid vs. España	2008
		Absolutos	Absolutos	%		
Delitos ingresados	18.921	22.560	3.639	19,2%	16,1%	140.446
Actos de Violencia	14.113	19.467	5.354	37,9%	19,0%	102.363
Relación con la Víctima	5.952	6.553	601	10,1%	15,8%	41.439
Asuntos Penales. Por tipo de Proceso	88.139	84.271	-3.868	-4,4%	17,8%	473.845
Juicios elevados al juzgado de lo penal	3.554	6.180	2.626	73,9%	18,4%	33.515
Orden de Protección a instancia de la Víctima	11.619	11.835	216	1,9%	15,2%	77.695
Ordenes de Protección.Tipo de Víctima	5.952	6.553	601	10,1%	15,8%	41.448
Medidas Judiciales de Protección. Penales	8.268	13.073	4.805	58,1%	18,5%	70.766
Distribución de Faltas Ingresadas (Penales)	920	1.008	88	9,6%	10,4%	9.685

Fuente: C.G.P.J

UNA LACRA SOCIAL EN CIFRAS

Delitos ingresados y actos de violencia
5.730

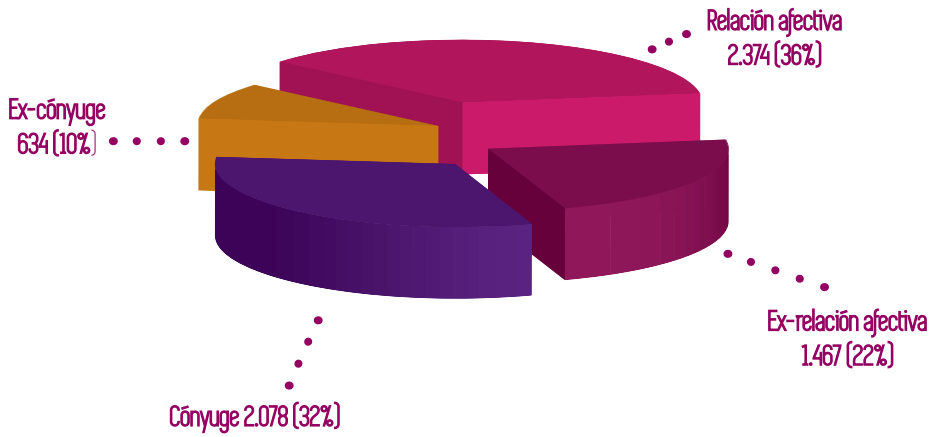


Fuente: Consejo Gral. Poder Poder Judicial

Octubre 2009. Madrid

UNA LACRA SOCIAL EN CIFRAS

Relación con la víctima

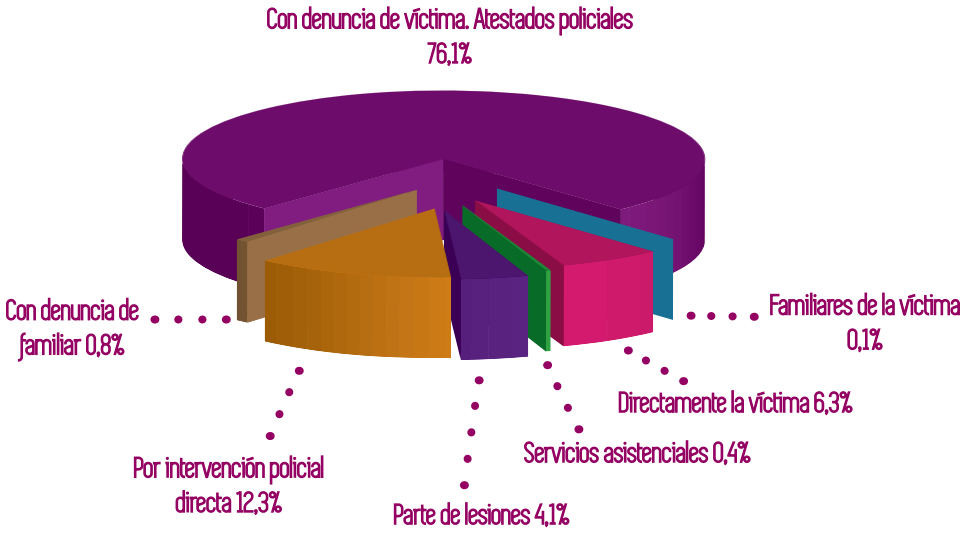


Fuente: Consejo Gral. Poder Poder Judicial

Madrid 2008

UNA LACRA SOCIAL EN CIFRAS

Quién presenta la denuncia

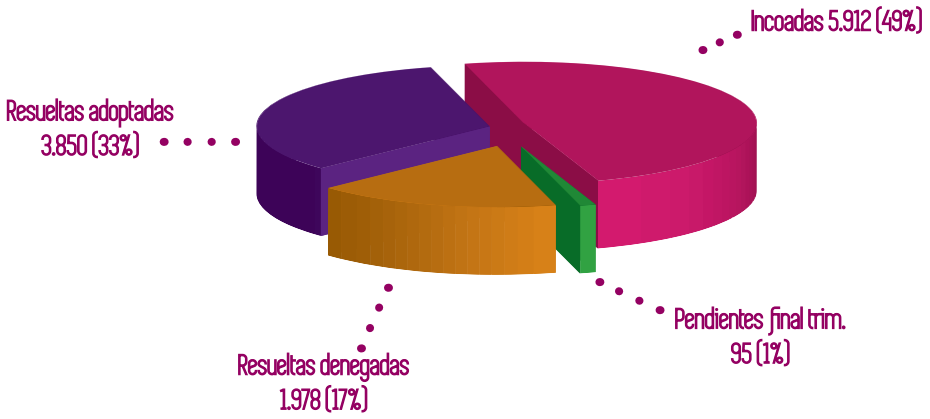


Fuente: Consejo Gral. Poder Poder Judicial

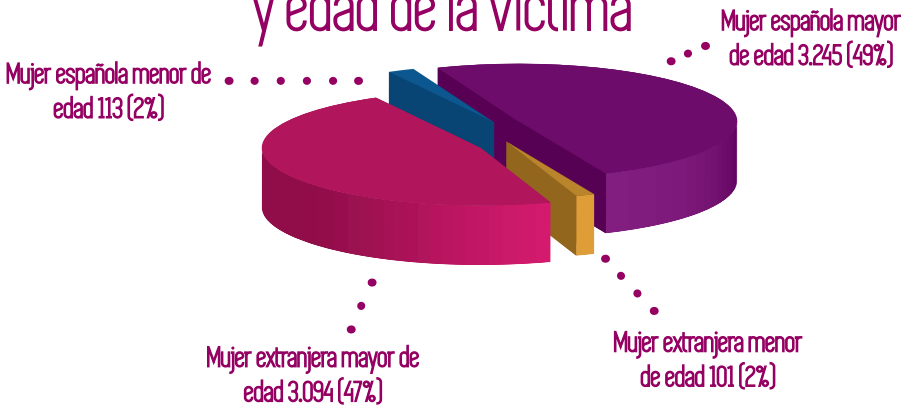
Madrid. Octubre 2009

UNA LACRA SOCIAL EN CIFRAS

Órdenes de protección a instancia de la víctima



Órdenes de protección según la nacionalidad y edad de la víctima

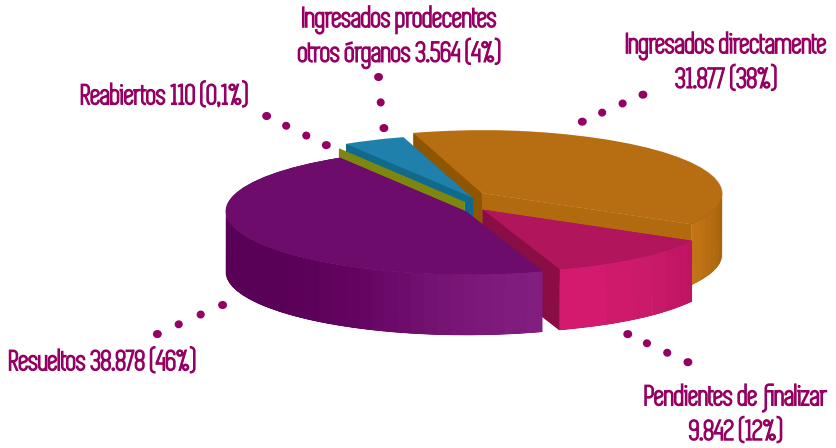


Fuente: Consejo Gral. Poder Poder Judicial

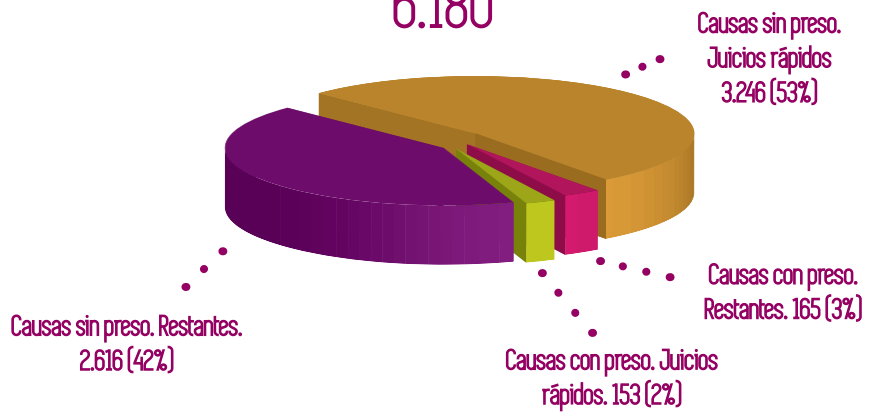
Madrid. Octubre 2009

UNA LACRA SOCIAL EN CIFRAS

Asuntos Penales de Violencia de Género: 84.271



Juicios elevados al Juzgado de la Penal: 6.180



Fuente: Consejo Gral. Poder Poder Judicial

Madrid. 2008

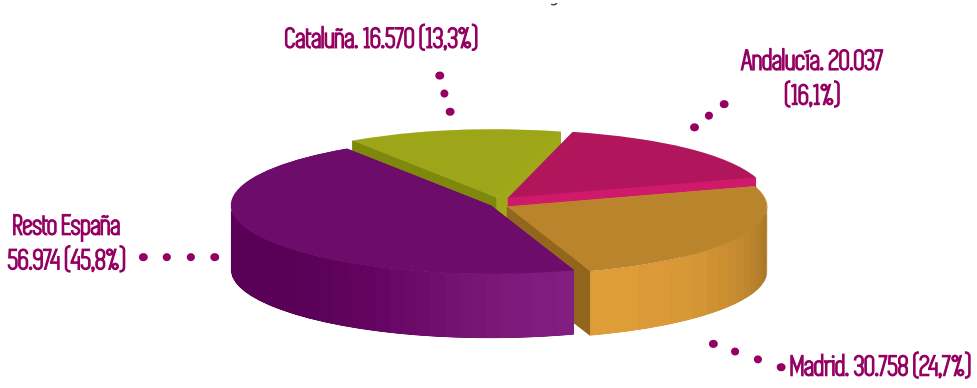
UNA LACRA SOCIAL EN CIFRAS

Quién realiza la llamada	Madrid	
	Septiembre 2007 a junio 2009	
	Absolutos	%
Víctima	24.308	79,03%
Familiar/allegados	5.707	18,55%
Otros	743	2,42%
Total	30.758	100,00%

Fuente: Ministerio de Igualdad

Llamadas 016. Atención a víctimas de Violencia de Género

3 septiembre 2007 al 30 junio 2009



Fuente: Consejo Gral. Poder Poder Judicial

Madrid, octubre de 2009

UNA LACRA SOCIAL EN CIFRAS

Reclusos en Instituciones Penitenciarias por delitos de violencia de género. Octubre 2009

Perfil sociológico del maltratador	
Menor de 40 años	57,0%
Español	74,0%
De procedencia Urbana	68,0%
Consumidores abusivos de drogas	12,8%
Antecedentes psicopatológicos	15,0%
Consumidor de alcohol	9,8%
Reconocen el delito pero lo justifica	60,0%
Niegan los hechos imputados	36,0%
Desearían reanudar la relac afectiva después de la pena	21,0%

Situación de las víctimas de los recursos (en el momento de la agresión)	
Dependiente económicamente del agresor	43,0%
Tienen hijos en común	55,0%
Propiedades en común	21,2%

Fuente: D.G.T Gestión Penitenciaria
Elaboración: Secretaría de Mujer y Cooperación. USMR. CCOO



ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES 3/2007

SITUACIÓN DE LAS MUJERES

La ley reconoce expresamente que las mujeres están en SITUACIÓN DE DESIGUALDAD respecto a los varones en cuanto:

- A salario por trabajos de igual valor, acceso a bienes y servicios
- Carga de trabajo en el cuidado de personas dependientes
- En formación
- Pensiones
- Posibilidades de promoción

La situación en la Comunidad de Madrid ha sido denunciada año tras año por Comisiones Obreras, en sus análisis periódicos sobre el estado del empleo y la precariedad así como de la aplicación de la ley de Conciliación de la vida laboral y personal.

Han sido fundamentalmente LAS TRABAJADORAS QUIENES CON SUS DENUNCIAS REITERADAS, unas veces individualmente, otras a través de sus representantes legales y también en la negociación colectiva, LAS QUE HAN AVANZADO EL CAMINO QUE HOY PRETENDE RECORRER LA LEY DE IGUALDAD.

DATOS DE SITUACIÓN

Las mujeres constituyen en la Comunidad de Madrid el 52% de la población total

Más del 84% de las familias de un solo progenitor están bajo la responsabilidad de una mujer, es decir son MONO-MARENTALES

El nivel educativo medio de la población femenina sigue siendo notablemente inferior. La diferencia es mayor en los niveles más bajos y se reduce en los secundarios y superiores.

DATOS DE SITUACIÓN

El 16.6% de la población femenina tiene más de 65 años

El 57% de las mujeres que viven solas tienen una edad superior a 65 años

El 68,6% de la población mayor de 80 años son mujeres

Entre la población de más de 65 años que presenta alguna discapacidad, más del 65% son mujeres.

DATOS DE SITUACIÓN

La salud de las mujeres en general presenta peor estado que el de los hombres.

Existe una importante laguna en cuanto a las enfermedades de las mujeres. Igualmente una enorme deficiencia en la relación de enfermedades profesionales que no se reconocen como tales en el caso de las mujeres

Las jóvenes madrileñas presentan una educación deficiente respecto a las prácticas sexuales de riesgo: como la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) y de la anticoncepción de emergencia (AE). Muy significativo en las edades comprendidas entre los 15 y los 24 años, con una notable diferencia con el resto del estado.

DATOS DE SITUACIÓN

El porcentaje de mujeres maltratadas en la Comunidad de Madrid ha crecido mientras que ha disminuido en el resto del Estado.

Los delitos de violencia contra las mujeres muestran una tendencia creciente: son más visibles

La convergencia entre hombres y mujeres se reduce a una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral.

La precariedad en el empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres son una realidad patente

DATOS DE SITUACIÓN EN EL EMPLEO

TASA DE ACTIVIDAD

- Mujeres 57,32
- Hombres 72,61

TASA DE EMPLEO

- Mujeres 60,68
- Hombres 72,61

PARADO DE LARDA DURACIÓN

- Mujeres 41,70
- Hombres 28,59

TASA DE PARO

- Mujeres 14,79
- Hombres 15,58

Tasa primer empleo
mujeres 7,89
hombres 6,62

Tasa labor hogar
mujeres 48,40
hombres 3,60

Tiempo parcial
mujeres 25,68
hombres 6,17

REFERENCIAS A NORMAS E INICIATIVAS ANTERIORES A LA LEY DE IGUALDAD

DIRECTIVA EUROPEA 73/2002

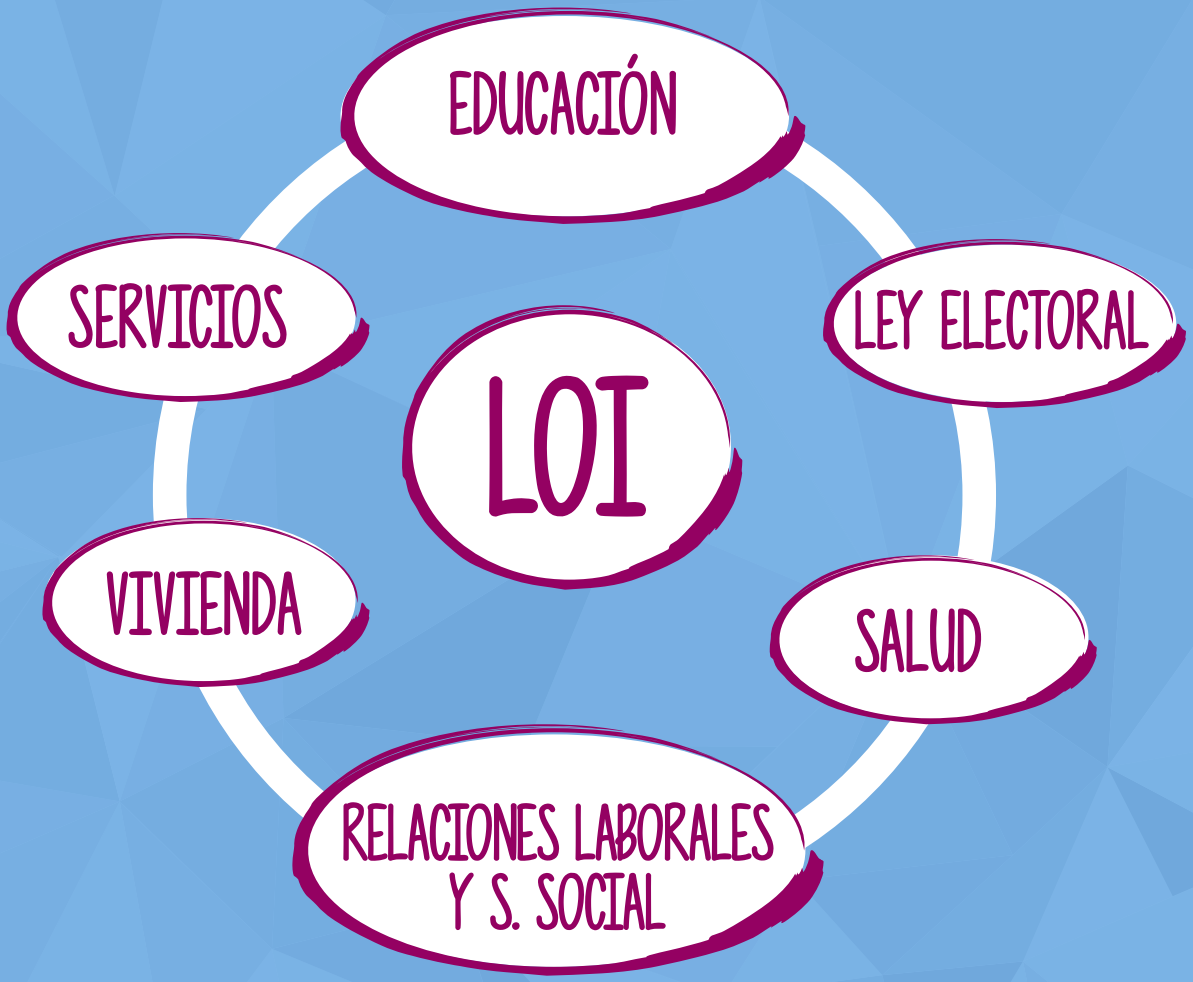
Trata de la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo

IV CONFERENCIA DE BEIJING	CONVENIO III DE LA OIT	EL III DE OBJETIVOS DEL MILENIO	LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. ART. 14 Y 9
DOCUMENTOS DE LA CENTRAL SINDICAL MUNDIAL	PROGRAMAS ÓPTIMA	PROGRAMAS NOW	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

LA ESTRUCTURA DE LA LOI

Un Título Preliminar
8 Títulos (divididos en capítulos)
28 disposiciones adicionales
11 disposiciones transitorias
1 disposición derogatoria
7 disposiciones finales

La parte más importante para la negociación colectiva es: la referida a la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa. Se ubica en el título IV, sobre todo los artículos 42 al 50, donde también se contemplan los Planes de Igualdad


EDUCACIÓN
LEY ELECTORAL
SALUD
RELACIONES LABORALES
Y S. SOCIAL
VIVIENDA
SERVICIOS
LOI

EDUCACIÓN

Poniendo en valor la necesidad de implantar los valores de igualdad en los contenidos académicos y en los materiales educativos que habrán de ser revisdos. COEDUCACIÓN.

LEY ELECTORAL

Regulando la PARIDAD en las listas electorales y su aplicación efectiva, no permitiendo prácticas que bordeando la legalidad puedan relegar a las mujeres a los puestos finales de candidaturas.

SALUD

Estableciendo medidas contra el ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, con consecuencias en la negociación colectiva puesto que se puede llegar incluso al despido.

Aplicación de la LOI a la Ley de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y su aplicación en los convenios

SERVICIOS

El artículo 22 de la LOI plantea que la Administración Local, podrá intervenir en la ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE LA CIUDAD, pero eso supone que los y las empleados públicos que atienden esos servicios tienen jornadas y condiciones de trabajo que habrá que negociar con los repesentantes sindicales para conciliar los derechos de todos y todas.

VIVIENDA

Facilitar el derecho de las mujeres a acceder a una VIVIENDA DIGNA, compensando las desigualdades al tener menor poder adquisitivo y por las circunstancias sociales que rodean a muchos grupos de mujeres y especialmente a las víctimas de violencia de género.

EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

La Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres 3/2007 de 22 de marzo: tiene un carácter integral distintos ámbitos de aplicación

Es necesario DEBATIR Y DIVULGAR las implicaciones del nuevo marco legal, en especial los más complejos, las que afectan a:

- LAS RELACIONES LABORALES
- LAS NUEVAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Es necesario establecer una ESTRATEGIA confederal NEGOCIADORA, para que el discurso y las actuaciones sean homogéneos aunque no uniformes, ya que en el desarrollo de las medidas de igualdad no está toda la organización en los mismos niveles, habiendo unos convenios colectivos mucho más avanzados que otros.

LA LEY TIENE DIFICULTADES, LAGUNAS, CARENCIAS

LE FALTA EL DESARROLLO REGLAMENTARIO Y LA MEMORIA ECONÓMICA, FUNDAMENTAL PARA SU APLICACIÓN

PERO TAMBIÉN ESTÁ CARGADA DE OPORTUNIDADES Y AVANCES

LEYES MODIFICADAS POR LA LEY DE IGUALDAD (I)

Ley Orgánica de Régimen Electoral General. -Disposición Adic. 2ª

Ley Orgánica del Poder Judicial. -Disp. Adic. 4ª

Ley de Enjuiciamiento Civil. -Disp. Adic. 5ª

Ley Reguladora de Jurisdicción del Contencioso Administrativo. -Disp. Adic. 6ª.

Ley General de Sanidad. -Disp. Adic. 8ª

Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud. Disp. Adic. 9ª

Fondo en Materia de Sociedad de Información. -Disp. Adic. 10ª

Estatuto de los Trabajadores. -Disp. Adic. 11ª

LEYES MODIFICADAS POR LA LEY DE IGUALDAD (II)

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. -Disp. Adic. 12ª

Ley de Procedimiento Laboral. -Disp. Adic. 13ª

Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS). -Disp. Adic. 14ª

Real Decreto sobre bonificaciones a cuotas de la Seguridad Social. -Disp. Adic. 15ª

Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo. -Disp. Adic. 16ª

Ley de Empleo. -Disp. Adic. 17ª

Ley de Seguridad Social. -Disp. Adic. 18ª

RIESGOS DE LA LEY

NO SUPONE LA SOLUCIÓN A TODOS LOS PROBLEMAS DE DESIGUALDAD DE LAS MUJERES

NO PUEDE CONVERTIRSE EN UNA LEY "PARA LAS MUJERES"

NO PUEDE ACABAR COMO UN CATÁLOGO DE PERMISOS QUE SEAN MONEDA DE CAMBIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La LOI define por primera vez en un texto de ésta envergadura y las discriminaciones directas e indirectas, ambos conceptos van a marcar de forma esencial la negociación colectiva.

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY (I)

LA LOI ES UNA LEY SOCIO. POLÍTICA COMPLEJA QUE DEDICA UNA GRAN PARTE A LAS RELACIONES LABORALES Y QUE INSTA A LAS EMPRESAS, ADMINISTRACIONES Y REPRESENTANTES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A NEGOCIAR

→ TIENE EL DEBER DE NEGOCIAR

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY (II)

SUPONE UN ESFUERZO FORMATIVO PARA EL PERSONAL Y SINDICAL.

SIMILAR AL DESARROLLADO CON LA LEY DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

SI BIEN ESTAMOS MENOS ACOSTUMBRADOS A NEGOCIAR TEMAS DE GÉNERO.

TIENE EL DEBER ➤ CONOCERLA Y APLICARLA

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY (III)

Es una tarea de CCOO llevar a cabo de forma eficiente la ley y conseguir su implantación. Ya que aún perviven en algunos convenios colectivos situaciones como:

DISCRIMINACIONES DIRECTAS como por ejemplo la definición de categorías profesionales en "femenino y masculino" y TAMBIÉN INDIRECTAS como en los casos de complementos y pluses salariales.

Meras "DECLARACIONES DE INTENCIONES" que no se materializan en cambios sustanciales para la consecución de la igualdad real.

OPORTUNIDAD DE LA LOI (I)

La promulgación de la LOI supone reconocer el hecho de que las mujeres en nuestro país: aún no han alcanzado la igualdad real, ni por tanto la igualdad de trato ni la igualdad de oportunidades. Reconociéndose, además, la necesidad de fijar medidas legales que revisen y reformulen el marco jurídico existente de forma transversal y multidisciplinar.

Abordaremos la ley desde la perspectiva de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, que ya tiene rango de ley y que ahora se ve reforzada en el camino de la igualdad que habrá que desarrollar reglamentariamente y abordarse desde la dotación presupuestaria de las Administraciones Autonómicas, Estatales y desde el mundo de la empresa.

OPORTUNIDAD DE LA LOI (II)

El espíritu de la ley es más que sancionador preventivo para EVITAR LAS SITUACIONES DISCRIMINATORIAS y corregir las existentes históricamente

Tras LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL DEL SISTEMA CAPITALISTA LEGITIMA la teoría de la domesticidad, según la cual A LOS HOMBRES LES CORRESPONDEN LAS TAREAS PRODUCTIVAS Y A LAS MUJERES LAS REPRODUCTIVAS

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Así se genera una LA SEGREGACIÓN DEL MERCADO POR RAZÓN DE GÉNERO, que se hace tanto desde una perspectiva VERTICAL COMO HORIZONTAL.

OPORTUNIDAD DE LA LOI (III)

La SEGREGACIÓN EN SECTORES DE ACTIVIDAD considerados masculinos y sectores OCUPADOS MAYORITARIAMENTE POR MUJERES:
MENOS CUALIFICADOS,
PEOR CONSIDERADOS SOCIALMENTE Y
PEOR PAGADOS.

A esto se suma "TECHO DE CRISTAL" que en palabras de la OIT es:
"La existencia de OBSTÁCULOS artificiales e invisibles, pero existentes, que siendo consecuencia de la tradición y prejuicios sociales DIFICULTAN E IMPIDEN que la mujer acceda a esos PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD"

PLAN DE IGUALDAD (I)

DEFINICIÓN

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los planes fijarán los concretos objetivos 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".

PLAN DE IGUALDAD

Ha de estar formulado por escrito, incluirse en el convenio colectivo y no confundirlo con éste

Debe emanar de un diagnóstico de la situación real de la igualdad en la empresa

Recogerá la duración, contenido, evaluación y medidas a llevar a cabo

Fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces para su seguimiento y evaluación

REFERENCIAS A NORMAS E INICIATIVAS ANTERIORES A LA LEY DE IGUALDAD

Se deben adoptar de forma colectiva, negociar y en su caso acordar con los representantes de los trabajadores

Si tras las negociaciones no se alcanza un acuerdo, se podrá asimismo adoptar un plan de igualdad, con la previa consulta a los representantes de los trabajadores

DEBERA DEFINIRSE SI ES OBLIGATORIO O VOLUNTARIO

La ley recoge una excepción referida a los supuestos en los que la obligación de adoptar un plan de igualdad se impone por la autoridad laboral competente como sanción accesoria

SUPUESTOS DE OBLIGATORIEDAD PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

EMPRESAS LEGALMENTE OBLIGADAS

EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES, DONDE DEBERÁ NEGOCIARSE CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Es condición el tamaño de la empresa, no el del Centro de trabajo, porque puede estar formada por más de un centro y a efectos de la ley se considera como una sola plantilla.

LAS QUE según el artículo 45. 4 LOI, POR INCUMPLIMIENTO REITERADO de la empresa a cumplir la OBLIGACIÓN DE "NO DISCRIMINAR", SERÁN DETERMINADAS POR LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE.

SUPUESTOS DE OBLIGATORIEDAD PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

ASPECTOS SOBRE LA OBLIGACION DE LA LEY

- La LOI no diferencia a efectos cuantitativos entre trabajadores temporales o indefinidos.
- Si no hay acuerdo en la negociación, la empresa podrá establecerlo unilateralmente con el requisito previo de hacer consultas a la parte social.
- El instrumento idóneo para contener el Plan de Igualdad es el Convenio Colectivo.

SUPUESTOS DE OBLIGATORIEDAD PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

ASPECTOS SOBRE LA OBLIGACIÓN DE LA LEY

- Si la empresa no tuviera representantes de los trabajadores, la LOI en el Art.49 anuncia que el Gobierno establecerá medidas de fomento de la igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.
- Las empresas que incumplan pueden ser sancionadas. Éstas pueden desarrollar el plan en vez de cumplir las sanciones impuestas por la autoridad competente, que tienen aún pendiente el desarrollo reglamentario (en la actualidad no están claros términos y plazos).

MOMENTO DE LA ADOPCIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA DE LA LOI PREVÉ QUE LA ADOPCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

"Será de aplicación en la negociación colectiva subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma".

Pueden adoptarse como convenio de empresa o como convenio supra empresarial.

FASES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

DIAGNÓSTICO PREVIO

- las discriminaciones directas
- las indirectas

FIJACIÓN DE OBJETIVOS

- Lo que debe cambiarse de la realidad
- Son consecuencia del diagnóstico
- Son temporales
- Cuando se alcanzan son de carácter preventivo

ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS A ADOPTAR

- Medidas concretas
- Cómo se realizan
- Quiénes las ponen en marcha

ADOPTAR SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Son la garantía de la aplicación del plan
- Para garantizar el seguimiento se determinan las competencias específicas a los delegados elegidos y/o las Comisiones Paritarias

FASES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

EL ART. 43 DE LA LOI: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

"De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante negociación colectiva se podrán establecer MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efeciva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres."

Los planes deben contener todo lo legalmente necesario para avanzar los objetivos definidos y respetar las condiciones que establece el Tribunal Contitucional para no vulnerar los derechos de otros colectivos, en este caso, los hombres.

FASES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

LAS MEDIDAS QUE SE ADOPTEN PARA NO VULNERAR A OTROS COLECTIVOS DEBEN

- Tener por finalidad la erradicación de la discriminación desde una perspectiva grupal.
- Deben respetar el criterio de la adecuación e idoneidad, es decir ajustarse al fin a alcanzar.
- No podrán contravenir los principios de mérito y capacidad de acceso a la función pública.
- Deben responder a un fin promocional.
- Deben tener carácter temporal.
- Deben ser razonables y proporcionales y tener por objeto la erradicación de la discriminación.

ALGUNAS DIFICULTADES QUE PUEDEN ENCONTRARSE LAS PERSONAS NEGOCIADORAS

La primera dificultad puede ser la negativa del empresariado a reconocer la existencia de la discriminación tanto directa como indirecta

La falta de intervención de la autoridad laboral en el caso del desacuerdo

Que no haya convenio colectivo propio en la empresa

La falta del desarrollo reglamentario de la norma

La falta de interés de la parte social

ALGUNAS DIFICULTADES QUE PUEDEN ENCONTRARSE LAS PERSONAS NEGOCIADORAS

La falta de conocimiento de las posibilidades de la ley

Que sea utilizada como moneda de cambio para conseguir otras reivindicaciones

Que se convierta en un catálogo de permisos

La falta del desarrollo reglamentario de la norma

Que no se impliquen los compañeros varones

Que se generalice la idea de que es una ley de "mujeres"

PROPUESTAS DE CCOO DE MADRID

- Seguir con el plan trazado de explicación y conocimiento de la LOI por las estructuras del sindicato.
- Debatir con delegadas y delegados las posibilidades y obligaciones que genera.
- Formar a las personas negociadoras de los convenios colectivos en el conocimiento de la LOI.

PROPUESTAS DE CCOO DE MADRID

- Elaborar materiales que sirvan de guía a las personas negociadoras, aunque somos conscientes de que no son posibles las "recetas".
- Orientar en la elaboración de los planes de igualdad.
- Desarrollar estrategias coordinadas con Mujer, Acción Sindical, Formación y Formación Sindical.



EL LENGUAJE NO SEXISTA

EL LENGUAJE COMO TRANSMISIÓN DE PENSAMIENTO

- Es una construcción social que transmite la cultura de la sociedad que lo utiliza y está regido por normas y reglas.

- El lenguaje no permanece estático sino que evoluciona y se modifica según los usos de las sociedades que lo utilizan.

FORMAS DE LENGUAJE

VERBAL

Utiliza diferentes combinaciones de fonemas (sonoros) o escrito

VISUAL

principalmente a través de imágenes, utilizadas en los medios de comunicación, la publicidad y las expresiones artísticas

SIGNOS

utilizado por personas con limitación auditiva, y también existen usos específicos de colectivos que denominamos jergas y que sólo comprenden las personas pertenecientes a esos grupos

OBJETIVOS DEL LENGUAJE

COMUNICACIÓN

La finalidad fundamental del lenguaje es la comunicación entre personas y grupos para emitir un mensaje.

TRANSMISIÓN DE LA CULTURA

La transmisión de la cultura predominante y la conservación de la misma, a través de textos literarios, históricos, científicos, religiosos...

EXISTE UN USO SEXISTA DEL LENGUAJE

QUE LAS INVISIBILIZA ← DISCRIMINATORIO PARA LAS MUJERES → LAS MALTRATA

¿CÓMO?

Ajustando el lenguaje a los estereotipos de roles sexuales que la sociedad ha asignado a las mujeres

EL LENGUAJE POR SÍ MISMO NO ES SEXISTA

SÍ, EL USO QUE SE HACE DEL MISMO

CONSCIENTE

INCONSCIENTE

¿QUÉ FIN PERSIGUE?

La finalidad de mantener sometido a un grupo humano a otro, que generalmente en todas las sociedades hoy conocidas, suelen ser las mujeres.

EL SEXISMO LINGÜÍSTICO

El sexismo lingüístico emplea vocablos que debido a la forma de expresión ESCOGIDA POR LA PERSONA QUE HABLA y no a otra razón resultan discriminatorios por razón de sexo.

EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

TRATAMIENTOS ASIMÉTRICOS DE CORTESIA

- A los hombres no se les suele preguntar si son solteros o casados, a las mujeres sí.
- No se dice "señorito" más que si es en utilizando un tono despectivo.
- A las mujeres se les adjudica el "señorita" fundamentalmente si son jóvenes, porque pasada una edad se supone que deben estar casadas, es su "rol" social.



EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

USOS INCORRECTOS DE LOS "PARES"



- El trato de varón está aceptado como género masculino del hombre, pero su equivalente sería mujer. Si a ludimos al sexo: a la hembra le correspondería su equivalente que es el macho de la especie; en cambio, habitualmente se utiliza incorrectamente.

EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

DUALES APARENTES

Son términos que adquieren significados diferentes según el sexo al que se refieren.

ZORRO/ ZORRA
UN CUALQUIERA/ UNA CUALQUIERA
GOLFO/ GOLFA
HOMBRE PÚBLICO/ MUJER PÚBLICA
CUARENTÓN/CUARENTONA
SOLTERO/SOLTERONA

La acepción femenina corresponde, habitualmente a:

- una cualidad considerada negativa
- un grado de subordinación respecto al hombre
- contiene un matiz sexual

EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

GENÉRICO MASCULINO

OFRECE UNA DESCRIPCIÓN PARCIAL DE LA REALIDAD PORQUE :

OCULTA A LAS MUJERES

Existen muchos ejemplos

EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

GENÉRICO MASCULINO

EJEMPLOS

Existen muchos en numerosas acepciones del Diccionario de la Lengua Espanola de la Real Academia Española:

REINAR: REGIR UN REY O PRÍNCIPE UN ESTADO
FRATRICIDA: PERSONA QUE MATA A SU HERMANO
TRIPULACIÓN: CONJUNTO DE HOMBRES

EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

ASIMETRÍAS LINGÜÍSTICAS

Aludir a los varones por el apellido y a las mujeres por el nombre de pila:

"GUTIÉRREZ Y PILAR SON MUY EFICACES EN EL TRABAJO"

Añadir el artículo delante del apellido cuando se trata de mujeres:

"LA CABALLÉ"

EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

VACÍOS LÉXICOS

Es una palabra que sólo puede aplicarse a uno de los dos sexos.

Aplicado al masculino tienen un valor positivo, aplicado al femenino es algo desvalorizado o negativo.

ARPIA
MARISABIDILLA
PROSTITUTA
MARIMACHO
MARUJA
PARIENTA
FEMINISTA

CABALLEROSIDAD
HOMBRIA
HIDALGUIA
MACHOTE
MUJERIEGO
DON JUAN

EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

CHISTES Y REFRANES

El recurso al humor es una de las formas encubiertas de uso sexista del lenguaje que más difícil es erradicar.

Se suele dar en un ambiente relajado, festivo, en el que a nadie le apetece ser "aguafiestas".

Detras de algunos refranes y chistes se ocultan justificaciones de actitudes y acciones que casi nadie aceptaría en otro contexto.

EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

CHISTES Y REFRANES

Tenemos numerosos ejemplos de refranes que reflejan además comportamientos inaceptables en la sociedad actual:

"La mujer honrada, en casa con la pata quebrada"

"A la mujer y la burra cada día una zurra"

"La cruz en los pechos, el diablo en los hechos"

"Diez mujeres, cien pareceres"

"La mujer y el vino, engañan al más fino"

"La mujer y la mar no son de fiar"

PROPUESTAS DE USO CORRECTO DEL LENGUAJE

UTILIZAR EL LENGUAJE DE FORMA SEXISTA

Presenta los hombres y a lo masculino como la expresión del ser humano en general

Excluye a las mujeres, que representan al 52% de la población

Deja obsoleto el argumento de que el masculino se emplea porque abarca ambos sexos al ser "mayoritario"

UTILIZAR EL LENGUAJE DE FORMA SEXISTA

Si este lenguaje solo habla en masculino, es un lenguaje sexista

IMPLICA

QUE LAS MUJERES Y HOMBRES NO ESTEN REPRESENTADOS EN CONDICIONES DE IGUALDAD

EL SEXISMO EN EL LENGUAJE

Establece una jerarquía de lo masculino sobre lo femenino

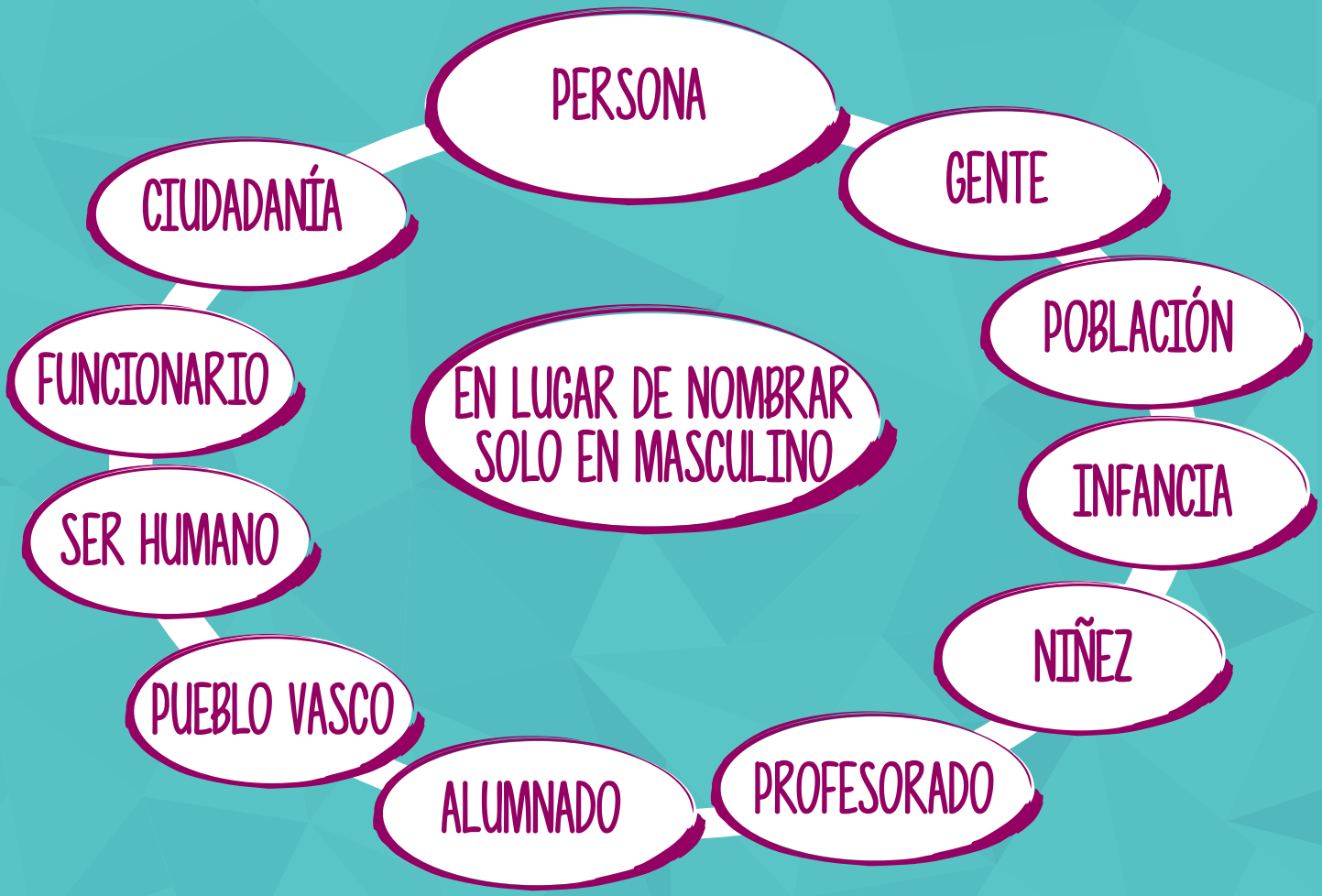
Mantiene a las mujeres en un estadio inferior

QUE SE REFLEJA EN:

SU ESTATUS SOCIAL,
CULTURAL,
ECONÓMICO,
DE EMPLEO,
QUE SE REFLEJA EN:
EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA VIDA

ALTERNATIVAS A USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

Uso de genéricos que incluyan a ambos sexos



ALTERNATIVAS A USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

FRASES CORRECTAS CON NOMBRES NEUTROS

Los niños deben dormir 10 horas

↓

EN LA INFANCIA SE DEBE DORMIR 10 HORAS

Los vascos son conocidos por ...

↓

EL PUEBLO VASCO ES CONOCIDO POR...

Los alumnos se dirigirán al director

↓

EL ALUMNADO SE DIRIGIRÁ A LA DIRECCIÓN

ALTERNATIVAS A USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

Uso de nombres neutros



ALTERNATIVAS A USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE

FRASES CORRECTAS CON NOMBRES NEUTROS

Se necesitan titulados superiores en química

SE NECESITA PERSONAL CON TITULACIÓN SUPERIOR (LICENCIATURA) EN QUÍMICAS

Si necesita invertir venga a consultar con nuestro asesor

SI NECESITA INVERTIR VENGA A NUESTRO SERVICIO DE ASESORÍA

El hombre necesita descansar

EL SER HUMANO NECESITA DESCANSAR

Es posible utilizar el lenguaje:

SIN DISTORSIONARLO

SIN ALARGAR INNECESARIAMENTE LAS FRASES

SIN CONVERTIR LOS TEXTOS EN REITERATIVOS

No debe preocuparnos nombrar a mujeres y hombres siempre que sea necesario, procurando evitar los estereotipos, expresiones sexistas.

NO DEBEMOS OLVIDAR

Que el uso no sexista del lenguaje también tiene una dimensión:

- REIVINDICATIVA
- SENSIBILÍZADORA
- TRANSFORMACIÓN SOCIAL

SI SOMOS LO QUE PENSAMOS
SI NUESTROS PENSAMIENTOS SE EXPRESAN POR EL LENGUAJE
HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE CONTRIBUYE A:

CONSTRUIR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

GLOSARIO

ANDROCENTRISMO

El hombre es la medida de todas las cosas, en cualquier estudio, análisis o investigación, se considera únicamente, y se utilizan con posterioridad, los resultados como válidos para la generalidad de los individuos, hombres y mujeres.

PATRIARCADO

Estructura social basada en el poder del padre elevado a la categoría política y económica generalizada a todos los ámbitos por ampliación o analogía de ese dominio masculino sobre las mujeres a la sociedad en general.

SEXISMO

Toda actitud en la que se produce un comportamiento distinto, jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por el hecho de ser hombre o mujer. El sexismo suele coincidir con el machismo.

IGUALDAD

Derecho fundamental en las sociedades democráticas, por el cual las personas son iguales ante la ley y tienen igualdad de trato y de oportunidades.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Situación en la que hombres y mujeres pueden optar y participar libremente en todas las esferas, sociales, políticas, laborales con la misma visibilidad y autonomía.

SEXO

Diferencia biológica entre mujeres y hombres, no determinante necesariamente de comportamientos.

GÉNERO

Construcción cultural interesada del patriarcado, independiente de las características biológicas.

ROLES

Conjunto de tareas, funciones y expectativas de comportamiento, exigidas y derivadas de la situación en un grupo social. Existen roles tradicionales femeninos y masculinos, relacionados con el ámbito doméstico y el ámbito público.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Ideas preconcebidas o creencias consensuadas de cómo han de ser los hombres y las mujeres en su comportamiento social y privado.

COEDUCACIÓN

Educación de las personas en función de su singularidad al margen del género, es decir al margen del rol atribuido socialmente, tratando de eliminar posturas sexistas.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier daño físico, sexual o psicológico, así como cualquier tipo de discriminación, abuso o privación de libertad personal que la mujer sufre, normalmente a manos del varón, por el sólo hecho de serlo. Tiene su origen en las desiguales relaciones de poder que establece la sociedad, organizada en el androcentrismo, machismo y patriarcado.

ACCIÓN POSITIVA

Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

ACOSO SEXUAL

Toda acción no deseada que se realiza sobre una persona, tanto de posición superior como del mismo nivel, con connotación sexual. Se viene ejerciendo mayoritariamente sobre las mujeres, en el ámbito laboral como forma de coacción y de dominio de los hombres.

DOBLE JORNADA

El sobreesfuerzo que desarrolla una mujer al realizar mayoritariamente las tareas de "cuidado" tras finalizar su jornada laboral.

TECHO DE CRISTAL

Obstáculos visibles o invisibilizados que mantienen a las mujeres fuera de los ascensos profesionales o de las tareas de dirección en las empresas y en las organizaciones sociales, políticas y sindicales.

SUELO PEGAJOSO

Conjunto de situaciones que mantienen a las mujeres en posición de desigualdad en las empresas, sin que puedan promocionarse, por falta de tiempo al tener que asumir en solitario la crianza de los hijos e hijas y las tareas del cuidado.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Tratamiento desfavorable a las personas en función de su pertenencia a un grupo o sexo, por el sólo motivo de su pertenencia a él.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Establecimiento de normas, condiciones formalmente neutras que de forma encubierta, producen resultados perjudiciales para a las mujeres

FEMINISMO

Doctrina filosófica y social de comportamiento que contempla la acción personal o colectiva de lucha por la desaparición de la división sexista de la sociedad y que considera justa la igualdad entre mujeres y hombres y la transformación de la cultura patriarcal.

PLAN DE IGUALDAD

Conjunto ordenado de medidas temporales, formuladas tras un diagnóstico de la situación de igualdad en las empresas, para conseguir unos objetivos determinados que se evaluarán periódicamente. Debe ser negociado y en su caso acordado entre empresariado y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

LEY DE IGUALDAD 3/2007

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, promulgada en España en el año 2007.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Consiste en el compromiso institucional para modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así una sociedad con equidad de género.

EQUIDAD

Trato igualitario para todas las personas que componen la sociedad.

VINDICACIÓN

Reivindicación de las mujeres, específica sobre sus derechos.

TRABAJO DECENTE

Trabajo remunerado, en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y con garantías laborales.

TRABAJO PRODUCTIVO

Aquel que se realiza en el ámbito público, remunerado, valorado socialmente y que produce beneficio económico a quien lo encarga y a quien lo realiza.

TRABAJO REPRODUCTIVO

Aquel que se realiza en el ámbito de lo privado, principalmente por mujeres, sin remuneración alguna y sin consideración social.

CONCLUSIONES

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva.

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

BIBLIOGRAFÍA

Roig, Mercedes: "La Mujer en la Historia". Serie Estudios. Ministerio Asuntos Sociales, Madrid, 1989.

Fabregat Monfort, Gemma: "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial". Básicos de derecho social. Ed. Bomarzo. Albacete, 2007.

Gianini Belotti, Elena: "A favor de las niñas". Monte Ávila Editores. Caracas, 1992.

Trabajadora, varios autores y autoras: "Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007). Fundación 1º de Mayo/ Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO Madrid. 2007.

Eisler, Riane: "El Cáliz y la Espada". Ed. Cuatro Vientos. Santiago de Chile, 2006. 2007.

García Meseguer, Álvaro: "¿Es sexista la lengua española? Papeles de Comunicación. Ed. Paidós, Barcelona, Buenos Aires, Méjico. 1994.

Serrano García, Juana María: "La participación en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres". Ed. Albatán, Albacete.

Campillo Álvarez, José Enrique: "La cadera de Eva". Ed. Drakontos Bolsillo. Barcelona. 2007.

Lousada Arochena, José Fernando: "El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva". Ministerio de Trabajo e Inmigración. Informes y Estudios, Relaciones Laborales. Madrid. 2008.

Rodrigáñez Bustos, Casilda: "Asalto al Hades" Virus Editorial. Barcelona. 2007.

Forum de Política Feminista: "Aplicación de la Ley de Igualdad en las Administraciones Públicas". Agrupación Madrid Forum Política Feminista. 2008.

Lousada Arochena, José Fernando: "El principio de transversalidad de la dimensión de género". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estudios. Madrid.2007.

Rivas, Carmen: "Palabra de Mujer". Ed. GPS. Madrid.2009.

Consejo de la Mujer: "100 Mujeres del Siglo XX que abrieron el camino a la Igualdad". Consejería de Cultura de la Comunidad de Madrid. Madrid 2001.

Turin, Adela: "Los cuentos siguen contando". Ed. Horas y horas. Madrid 1995.

Secretaría Confederal de la Mujer: "Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista, en la negociación colectiva". Guía. CC.OO. Madrid. 2008.

Guerrero Martín , Charo y Lledó Cunill, Eulalia: "Hablamos de Leyes". Serie Lenguaje, en femenino y en masculino, número 6. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. Madrid. 2008.

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, varias autoras: "Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad". Manual para delegadas y delegados. Secretaría de la Mujer CC.OO Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 2007.

Napoleoni, Loretta "Economía Canalla". Paidós. Barcelona. 2008.

Laufer Jacqueline, Marry Catherine y Maruani Margaret: "El Trabajo del Género. Las Ciencias Sociales ante el reto de las diferencias de sexo". Germanía. Valencia. 2005.

Ruiz Pérez, Esther (coordinadora): "Mujer y Trabajo". Bomarzo. Valencia. 2003.

Bernardo Zaragoza, Patricia: "Guía no sexista sobre ocupaciones". Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Madrid. 2007.

Lucie-Smith, Edward: "La sexualidad en el arte occidental". Ediciones Destino. Barcelona. 1992.

La sociedad en que vivimos tiene una deuda pendiente con la igualdad, entre personas pobres y ricas, con formación y analfabetas, jóvenes y mayores y especialmente entre mujeres y hombres.

Esta diferencia social, construida de forma voluntaria y premeditada, de someter a la mitad de la población a un sistema de sumisión y desigualdad, es lo que denominamos patriarcado.

A lo largo de este trabajo, vamos a fundamentar que ese sistema es nocivo para ambos géneros y para ambos sexos.