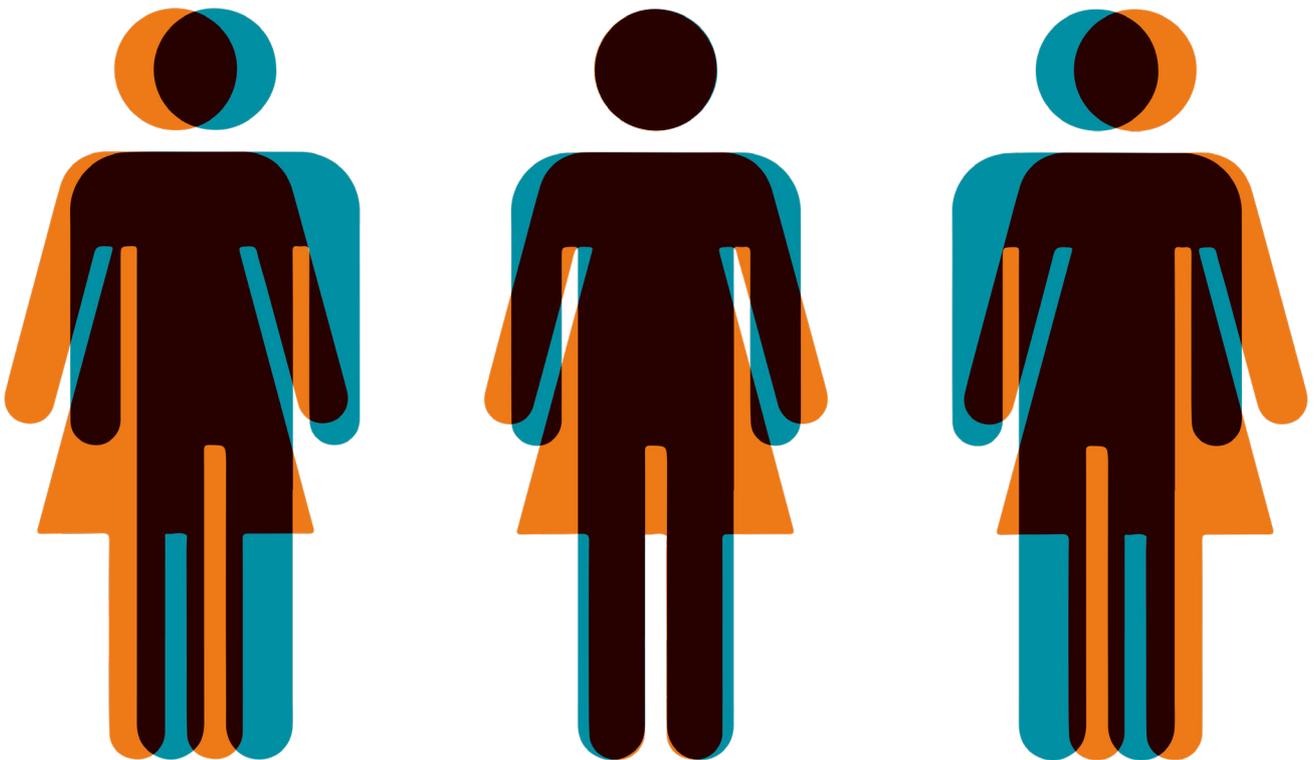


CURSO

SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT
SOCIAL I COOPERACIÓ



Este trabajo ha sido financiado por la Generalitat Valenciana en el marco del Convenio de colaboración entre la Generalitat, D. G. del Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere, y la Universitat Politècnica de València, para el fomento de actividades que incorporen la perspectiva de género de forma transversal.

SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Edición a cargo de: Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación

Dirección: Rosa Puchades Pla

Coordinación: María Rosa Cerdá Hernández

Autora: Fundación Ceipam

Diseño y maquetación: Luz Mélida García

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada
CC BY-NC-ND

PRESENTACIÓN

La perspectiva de género, como estrategia de análisis y facilitadora de los impactos positivos de toda actividad, exige su incorporación transversal en nuestras políticas.

En este sentido, la formación y educación social en Igualdad es instrumento clave para la transformación de los sistemas relacionales así como para la generación de conocimiento que lleve a la reflexión personal sobre cómo actuamos y qué alcance tienen nuestras actitudes en el conjunto social.

Con tal fin, el curso *Introducción a la gestión de la diversidad e igualdad*, ofertado a toda la comunidad universitaria, permite acercarnos a los conceptos que identifican las diferentes dimensiones de la diversidad humana en la que el género, como categoría de análisis, está presente como configurador del sistema sexo-género y su traslación al entorno laboral.

Realizado en colaboración con la Fundación Cepaim a través de la plataforma Poliformat, su contenido se estructura en tres grandes bloques en los que se exponen los conceptos básicos en igualdad de oportunidades, diversidad y herramientas para su gestión en el ámbito socio-productivo.

El curso, financiado por la Generalitat a través de la D.G. de les Dones i per la Igualtat de Gènere en el marco del convenio de colaboración con la Universitat Politècnica de València, proporciona material complementario que permite profundizar en la materia. El interés y calidad de su contenido lo convierten en recurso de consulta para toda persona interesada. Para tal finalidad y en libre acceso, se ofrece en el repositorio institucional RiuNet y en la microweb de la Unidad de Igualdad UPV.

Este recurso formativo compartido se integra en las medidas de educación social que desde el Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación, a través de la Unidad de Igualdad, se dirigen a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

Rosa Puchades Pla
Vicerrectora de Responsabilidad Social y Cooperación

ÍNDICE

Unidad 1

Vivimos en una sociedad diversa.

Dimensiones y variables de la diversidad. pág 6

Unidad 2

Conceptos básicos en igualdad de oportunidades.

Mujeres y hombres en el ámbito productivo y reproductivo. pág 25

Unidad 3

Políticas y herramientas para gestionar
la igualdad y la diversidad.

pág 41

Anexo

pág 62

Unidad 1

**Vivimos en una sociedad diversa.
Dimensiones y variables de la
diversidad.**

OBJETIVO GENERAL:

Adquirir una visión global de las distintas variables de la diversidad que conforman una sociedad diversa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer el concepto de diversidad y algunas de sus posibles categorizaciones.
- Identificar las diferentes dimensiones y variables de la diversidad.
- Reflexionar sobre algunas características de la sociedad diversa en la que vivimos.
- Profundizar en características de la diversidad cultural, religiosa, generacional, sexual y funcional.
- Reconocer que todas las variables de la diversidad interseccionan con las normas de género.

CONTENIDOS:

1.1. ¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD? LA DIVERSIDAD COMO ICEBERG

1.2. ALGUNOS HECHOS QUE COMPONEN EL MAPA DE LA SOCIEDAD DIVERSA

- 1.2.1. Los movimientos migratorios y la inmigración vinculada al trabajo. La feminización de los movimientos migratorios.
- 1.2.2. Cambios en la estructura demográfica y envejecimiento de la población.
- 1.2.3. La situación de las personas LGTBIQ+ y el reconocimiento de la diversidad sexual.
- 1.2.4. Las personas con discapacidad.

1.3. DIMENSIONES Y VARIABLES DE LA DIVERSIDAD

- 1.3.1. Diversidad cultural.
- 1.3.2. Diversidad religiosa.
- 1.3.3. Diversidad generacional.
- 1.3.4. Diversidad sexual.
- 1.3.5. Diversidad funcional.

1.1. ¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD?

LA DIVERSIDAD COMO ICEBERG

En la literatura sobre el tema, el concepto diversidad se asocia tanto a los grupos como a nuestro propio ser diverso. Suele relacionarse también con la diferencia y la semejanza. Hay consenso en aceptar que **cada persona es diferente**, si bien la experiencia nos demuestra que es difícil reconocer esa diferencia, entendiéndola y relacionándonos con ella en un marco de respeto y afecto.

Al hablar de diversidad es necesario referirnos también a identidad e individualidad

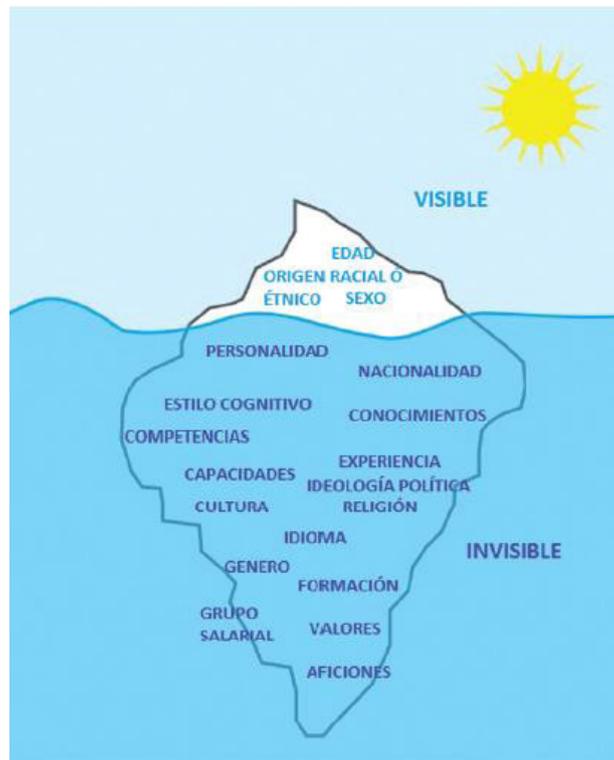
Cuando hablamos de diversidad es necesario hablar también de identidad e individualidad, ya que esta última se forma a partir de una gran clasificación que suele estar caracterizada por un binarismo que divide la realidad en conceptos presentados como contrapuestos (mujer-hombre, hetero-homo, femenino-masculino, bueno-malo, blanco-negro).

A la hora de analizar en qué somos diferentes, se suelen ofrecer **distintas categorizaciones**. La que establece Dublin (2010), por ejemplo, distingue entre diversidad identitaria y cognitiva:

- i. Diversidad identitaria. Se refiere a las diferencias relacionadas con el sentimiento de pertenencia de una persona a una categoría social: origen, género, orientación u opción sexual, edad, religión, etc.
- ii. Diversidad cognitiva. Hace referencia al hecho de que las personas tenemos formas distintas de pensar y de abordar la solución de un mismo problema. Estas están condicionadas en buena medida por las experiencias y conocimientos previos de cada persona.

Otras categorizaciones distinguen entre diversidad visible (variables observables a simple vista como pueden ser el sexo o el origen racial o étnico) y diversidad invisible (valores, estilos cognitivos, conocimientos, habilidades, experiencias, etc.).

Frecuentemente se usa la analogía del iceberg para describir este concepto. Como señala Casanova, nos sirve para entender el valor y la importancia de aquello que no es visible a priori en las personas y que debe ser puesto en valor.



Adaptado de Casanova, M. (2008), en Fernández-Salguero Mejías, A. y Gallego Salazar, D. (2014)

Ninguna de las dos partes del iceberg puede ser ignorada, aunque lo habitual es que tanto a nivel personal como organizacional nos centremos en la parte visible. Si obviamos lo que hay debajo del iceberg nunca entenderemos lo que sucede en la parte invisible y utilizar esos conocimientos para transformar nuestras actitudes y comportamientos a la hora de relacionarnos con la “diferencia”.

1.2. ALGUNOS HECHOS QUE COMPONEN EL MAPA DE LA SOCIEDAD DIVERSA

En primer lugar, conviene señalar que todos los hechos que se recogen en este apartado están atravesados por las desigualdades entre mujeres y hombres y que, aunque no dejaremos de referirnos a esta cuestión, será en la siguiente Unidad donde nos centraremos específicamente en la misma.

1.2.1. Los movimientos migratorios y la inmigración vinculada al trabajo

La globalización económica, financiera y tecnológica ha provocado transformaciones radicales en los procesos de organización de la producción, de los mercados y, en definitiva, en la forma de concebir el trabajo y de estructurar nuestra vida social y familiar en torno a él.

El hecho migratorio vinculado al trabajo se ha normalizado configurando una nueva realidad social

La posibilidad de desarrollar un proyecto de vida lejos del lugar de nacimiento se ha venido normalizando como una opción vital y cotidiana, bien como elección propia bien como destino forzado por circunstancias políticas o económicas. En el nuevo contexto global, donde la tecnología permite romper las barreras del tiempo y del espacio, el **hecho migratorio vinculado al trabajo** se ha normalizado configurando una nueva realidad social.

“El origen de las migraciones modernas” de Arcadi Oliveres (UAB)



García Roca (2010) identifica tres olas migratorias en la Europa del siglo XX:

- 1)** Tras la Segunda Guerra Mundial, y como consecuencia de la gran cantidad de muertes ocasionada por la guerra, países como Alemania, Francia, Bélgica o Suiza reclutaron **mano de obra** del sur de Europa (años 50) y de Turquía y del norte de África (años 60). Esta inmigración estuvo conformada por residentes temporales que se desplazaban para reconstruir un continente devastado.
- 2)** Tras la caída del muro de Berlín y con el efecto migratorio de la guerra en Yugoslavia, la frontera oriental de Europa se convierte en los años 90 en puerta de entrada de la inmigración. Ante el gran volumen de **personas desplazadas y movilizadas**, la Unión Europea ha intentado regularlo a través de la definición de requisitos de adhesión. Estos condicionan la entrada de estos países a la Unión y establecen restricciones que retrasan la libre circulación y el reconocimiento pleno de derechos a las personas de Europa del Este a pesar de que se haya concretado la adhesión a la Unión.
- 3)** La tercera ola es resultado de la mundialización tecnológica y la globalización económica que desplaza a 200 millones de personas por el mundo y hace que actualmente el 75% de las personas no vivan donde nacieron. Se trata de una **migración estrechamente ligada al trabajo**, ya que las personas se desplazan en busca de fuentes estables de ingreso.

“La condición migratoria constituye un rasgo de la existencia y de la cultura actual y se despliega en distintas modalidades: aquellos que quieren irse, aquellos que ya lo han hecho, aquellos que desean volver y aquellos que escogen quedarse”.

García, J. (2010): “La condición migratoria”, en Lacomba, J. Y Falomir, F. (eds.): *De las migraciones como problema a las migraciones como oportunidad. Codesarrollo y movimientos migratorios*. Catarata.

Actualmente los Estados están conformados por naciones **culturalmente heterogéneas**. Esto implica que la organización de la convivencia pasa por el **reconocimiento de la diversidad** de identidades, culturales, religiosas, sexuales y genéricas (entre otras) que pueblan y dan vida a los territorios.

Las naciones son culturalmente heterogéneas y la organización de la convivencia pasa por el reconocimiento de la diversidad de identidades, culturales, religiosas, sexuales y genéricas, entre otras.

La diversidad social también incumbe a las **empresas y organizaciones** puesto que las personas beneficiarias, clientela y diversos grupos de interés son portadores de nuevas identidades culturales y sociales, y esto exige que además de la igualdad de trato y de oportunidades, se tomen decisiones fundamentadas en el respeto a la diferencia y las particularidades personales.

La feminización de los movimientos migratorios

Tradicionalmente el papel de las mujeres inmigrantes y sus proyectos migratorios han estado invisibilizados de los estudios de movimientos migratorios, ya que no solían incorporar la perspectiva de género. Sin embargo, ésta es fundamental para comprender, por ejemplo, los diversos grados de diversificación profesional de las mujeres que emigran, para tener en cuenta sus perfiles profesionales e historias de vida o para percibir la importancia de su aplicación a las cadenas globales de cuidados¹.

1. Para profundizar en el concepto de las cadenas globales de cuidados, véase el documento de trabajo del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW) elaborado por la economista feminista Amaia Pérez Orozco *Cadenas Globales de Cuidado*. Disponible online en http://mueveteporlaigualdad.org/publicaciones/cadenasglobalesdecuidado_orozco.pdf



Según la ONU, el 70% de las personas que viven en la pobreza son mujeres. La brecha de género ha seguido ampliándose en los últimos decenios, fenómeno que se conoce como **feminización de la pobreza**. Esta expresión se acuñó a finales de los años 70 para cuestionar conceptos, indicadores y mediciones de la pobreza que impedían ver que había una mayor cantidad de mujeres pobres que de hombres, una pobreza femenina más aguda que la masculina y una tendencia a un aumento más marcado de la pobreza femenina.

1.2.2. Cambios en la estructura demográfica y envejecimiento de la población

En los últimos diez años, con el aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de fecundidad, la proporción de personas mayores de 60 años está aumentando más rápidamente que cualquier otro grupo de edad en casi todos los países, aunque hay diferencias significativas dependiendo del continente del que hablemos: por ejemplo, mientras que en África la expectativa es en promedio hasta los 60 años, en los países de mayor PIB e ingreso per cápita es hasta los 80 años.

El envejecimiento de la población supone una buena noticia pero es también un gran reto, según los últimos informes de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS)². Observando los datos sobre cambios demográficos nos damos cuenta de la **necesidad de gestionar la diversidad generacional** y fomentar el **envejecimiento activo**, mediante acciones y políticas que garanticen una vida saludable y plena de las personas que están en proceso de envejecimiento.

2. Véanse: “Asuntos que nos importan: Envejecimiento”, artículo publicado en la web de la ONU, disponible online en <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/ageing/index.html>, e “Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud”, publicación de la Organización Mundial de la Salud, disponible online en <https://www.who.int/ageing/publications/world-report-2015/es/>

“Envejecimiento en el siglo XXI: una celebración y un desafío”



Este envejecimiento de la población afecta especialmente al mundo del trabajo donde observamos:

- Cambios en el sistema de pensiones.
- Aumento de la edad de jubilación.
- Abaratamiento del despido.
- Sustitución de plantillas mediante el despido de personas con perfil senior.
- Proliferación de políticas de envejecimiento activo, que implica la aplicación de políticas de gestión de la diversidad.



De igual manera, hay que tener muy presente que el envejecimiento afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres, así como la situación particular de las mujeres y su implicación con las cadenas de cuidados y la atención a la dependencia. Las mujeres mayores sufren una discriminación mayor, que tiene sus causas en la desigualdad de género existente, brecha salarial y desfavorable situación económica de

la que parten, afectando por tanto a las pensiones que reciben y a su proceso de envejecimiento activo³.

Es necesario construir organizaciones cohesionadas, con una cultura corporativa de la diversidad, que tengan la sensibilidad e inteligencia suficiente como para incluir a personas diversas y conformar equipos intergeneracionales talentosos con potencial para la innovación.

3. Se llama **envejecimiento activo** al proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen. Se aplica tanto a las personas de forma individual, como a los grupos de población. Permite a las personas realizar su potencial de bienestar físico, social y mental a lo largo de todo su ciclo vital y participar en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades, mientras que les proporciona protección, seguridad y cuidados adecuados cuando necesitan asistencia.

1.2.3. La situación de las personas LGBTIQ+

Actualmente las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales y queer⁴ —entre otras variables relacionadas con la diversidad afectivo-sexual y la expresión de género— luchan por el reconocimiento de su derecho a elegir, expresar y vivir su identidad y orientación sexual libremente y en igualdad de oportunidades. Su derecho a tomar decisiones sobre su propio cuerpo y familia, su derecho a la privacidad, a ser protegidas contra la violencia y el daño corporal, a estar libres de las amenazas de tortura y de tratos crueles e inhumanos, a la libertad de expresión, asociación y reunión, etc.



Muchos de estos colectivos cuestionan los roles socialmente asignados a mujeres y hombres, lo cual genera situaciones de exclusión social, discriminación y, en ocasiones, de odio.

**“Nos denominamos personas LGBTI, ¿son necesarias tantas siglas?”
(Ignacio Pichardo)**



Según la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) algunos de los problemas que se confrontan en relación a la igualdad de oportunidades son los siguientes:

- Los índices de malos tratos por homofobia son muy altos, especialmente por parte de la policía o de otros servicios públicos.

4. Véase: “Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, disponible online en: <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>

- Falta de reconocimiento de los mismos derechos civiles: adopción, permisos retribuidos por nacimiento y adopción de hijas e hijos.
- Imagen pública está excesivamente estereotipada.
- Ausencia de denuncias de delitos como consecuencia de prejuicios.
- El 19% del colectivo ha sufrido discriminación en el trabajo.
- Las lesbianas sufren aún más discriminación que los hombres homosexuales.

“Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España”



Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) y Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM)

1.2.4. Las personas con discapacidad

La discapacidad se ha entendido de diferentes formas y perspectivas en función del momento social, histórico y político. Como toda diferencia, no siempre ha sido considerada como una característica en positivo. De igual modo, existe una visión de la discapacidad victimista y proteccionista, que puede llegar a invisibilizar el resto de variables que forman parte de nuestra realidad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entró en vigor en 2008 y fue firmada y ratificada por 20 países, entre los que se encuentra España. En ella se adopta un **modelo social de discapacidad**, donde se incluyen las barreras que pueden impedir la participación en igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Aunque las personas con discapacidad representan un volumen significativo de la población, sufren y han sufrido discriminación tanto en el entorno personal y familiar como en el laboral. Según la Organización Mundial para la Salud:

- Más de 1.000 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad

(aproximadamente el 15% de la población mundial).

- Los datos mundiales indican que las tasas de empleo son más bajas para los hombres (53%) y las mujeres con discapacidad (20%) que para quienes no la tienen. Como puede observarse, en el caso de las mujeres se suma la discriminación por razón de sexo.

“Derechos humanos y discapacidad. Informe España 2018”



Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

“Derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad. Informe España 2017”



Fundación CERMI Mujeres

1.3. DIMENSIONES Y VARIABLES DE LA DIVERSIDAD

Como hemos visto, a pesar de que en ocasiones se reduzca la diversidad a lo cultural, realmente existen multitud de variables. Además, **el hecho de vivir en una sociedad plural es algo positivo** siempre y cuando sepamos gestionar la riqueza que puede generar la diferencia. Es importante reconocer las diversidades como constitutivas de nuestro paisaje social y tomar conciencia de que las personas somos portadoras de identidades múltiples y pertenecemos a varios grupos diversos a la vez.

Reconocer las diversidades no es suficiente, lo adecuado es crear entornos inclusivos

Gardenswartz, Cherbosque y Rowe (2008) distinguen 4 niveles de la diversidad situando en el centro la personalidad y en el resto de capas la dimensión interna, externa y organizativa, en las que se ubica cada variable que puede caracterizar a una persona o grupo.



Adaptado de Gardenswartz, L., Cherbosque, J. y Rowe, A. (2008), en Fernández-Salguero Mejías, A. y Gallego Salazar, D. (2014)

Antes de describir algunas variables de la diversidad es necesario mencionar algunos aspectos que deben tenerse en cuenta:

- Cualquier persona puede pertenecer a más de una categoría, formar parte de grupos que a su vez son heterogéneos y cuya pertenencia no es fija ni inmutable.
- La diversidad es una característica natural de todas las personas.
- La diversidad, al mismo tiempo, también es característica de los grupos.
- Reconocer las diversidades múltiples y la heterogeneidad grupal no es suficiente, ya que el entorno social y/o profesional es clave en cómo esta diversidad es puesta en valor. Por ello lo adecuado es crear **entornos inclusivos**.
- La homogeneidad de los grupos puede ser vista como un elemento positivo porque puede facilitar la gestión de los equipos en las organizaciones. Sin embargo, estas organizaciones están muy limitadas y pueden llegar a generar entornos hostiles, poco flexibles y jerárquicos.

1.3.1. Diversidad cultural

El 21 de mayo fue proclamado por la ONU como el Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo, reconociendo que la diversidad es un compromiso indispensable para reducir la pobreza y lograr un desarrollo sostenible.

Las diversidades de las que venimos hablando pueden cruzarse fácilmente con el origen cultural y la orientación religiosa. Son estos dos elementos propios de la población inmigrante que influyen en los hábitos, costumbres, estilos comunicativos, valores y expectativas vitales de las personas.

La “cultura” es un concepto dinámico, amplio y complejo que va más allá del lugar de origen de cada persona.

La “cultura” es un concepto dinámico, amplio y complejo que no solo responde ni queda definido por un conjunto de características que define a las personas por su lugar de origen. La palabra procede del latín y significaba “cultivo”. Se refiere a la capacidad de las personas para transformar su entorno y a la vez transformarse a sí mismas, incluyendo una manera peculiar de vivir y de hacer las cosas.

Ariño (2002) plantea que “cultura” es un concepto con **dos acepciones** que se han ido desarrollando a lo largo de los siglos:

1. La definición humanista, que surge en el siglo XVIII, en el contexto de la Ilustración, y que plantea la cultura como equiparable a la idea de “civilización” frente a la idea opuesta de barbarie. Frente al estado salvaje original de vinculación con la naturaleza, se considera que el ser humano puede iniciar un proceso de perfeccionamiento de sus actitudes mediante la educación. Así, la cultura era el estado del espíritu cultivado por la instrucción y el refinamiento y la suma de los saberes acumulados por la humanidad a lo largo de su historia.
2. La definición que considera la cultura como modo de vida de un pueblo y que surge históricamente a partir de la vinculación entre cultura y nación. Alude al estilo de vida de una sociedad y plantea que todos los grupos humanos están constituidos culturalmente. Es un concepto útil en tanto que permite describir la peculiaridad con la que un grupo humano se apropia de su espacio y se desarrolla a lo largo del tiempo. Sin embargo, también puede contribuir a estereotipar a un grupo social o a considerarlo de forma homogénea.

La cultura se aprende y se transmite, está en permanente construcción y es clave en los procesos de socialización.

La cultura se aprende y se transmite, por tanto, está en permanente construcción y es clave en los procesos de socialización. En ocasiones determina nuestras pautas de comportamiento e incluso puede conllevar etiquetas y aspectos que nos desempoderen y nos pongan trabas a nuestro desarrollo personal. Pero **la cultura no es estática y puede transformarse** en la medida que las personas son conscientes de las barreras y limitaciones y construyen otros modelos de estar y relacionarse con la realidad.

Los planteamientos de gestión de la diversidad en las organizaciones deben tener fundamentos éticos y partir del reconocimiento de los derechos humanos en todas las culturas. Si bien todas las diferencias culturales no son defendibles, puesto que hay algunas que atentan contra la integridad de las personas y son contrarias a los derechos universales, todas las culturas tienen algo que aportar.

1.3.2. Diversidad religiosa

La religión ofrece ideales de vida buena, así como las normas que deben cumplirse para alcanzarla. El fundamento de ese precepto se encuentra en la fe y en la verdad revelada y considerada absoluta.

A medida que se profundizan los procesos de globalización, deslocalización e internacionalización, se siente con más fuerza el impacto que tiene la diversidad religiosa en el trabajo.

Los hábitos y costumbres que promueve el comportamiento religioso tienen efectos en la organización del trabajo. A medida que se profundizan los procesos de globalización, deslocalización e internacionalización, se va sintiendo con más fuerza el impacto que tiene la diversidad religiosa en el trabajo.

En los entornos de trabajo internacionales se felicitan las ‘vacaciones’ pero no la ‘Navidad’, una palabra que prácticamente se destierra del vocabulario laboral de diciembre. El tema no está exento de cierta polémica porque para algunas personas esto significa hacer invisible el carácter cristiano de la Navidad. Pero en realidad hablar de ‘vacaciones’ no es una muestra de ‘laicismo militante’ para huir de la connotación religiosa sino una forma de englobar la variedad de festividades y celebraciones de todo el mundo coincidiendo con el final del año”.

Uxío Malvido: [“Diversidad religiosa en el trabajo”](#),
entrada del blog Diversidad Corporativa

Tener en cuenta la **diversidad religiosa en los entornos profesionales** es de suma importancia para generar un entorno inclusivo. Como sucede con otras variables de la diversidad, lo fundamental es conocer esa realidad. Si hacemos un diagnóstico de la diversidad de nuestro entorno profesional, tendremos que tener en cuenta la diversidad religiosa, gestionar las posibles diferencias y adaptar determinados procedimientos de trabajo, si fuera necesario.

Aunque ambas sean necesarias en un entorno profesional, hay que diferenciar la gestión de la diversidad religiosa de la gestión de la diversidad migratoria. Separándolas se evitan fenómenos de xenofobia y se facilita la convivencia en el entorno profesional.

1.3.3. Diversidad generacional

Tener en cuenta la diversidad generacional implica estudiar la posibilidad de incluir en la empresa u organización a personas pertenecientes a distintas generaciones o grupos de edad y hacerlo de modo que se generen las condiciones adecuadas para **que cada grupo de edad pueda aportar el máximo de sus habilidades posibles** al entorno laboral.

Una gestión de la diversidad generacional adecuada implicaría:

- Ser capaz de detectar el talento, la experiencia y los aportes intangibles que pueden realizar las personas con un largo recorrido laboral.
- Definir el tipo de talentos que se requieren para cada área de negocio y detectar qué



puede aportar cada generación en cada uno de ellos.

- Diseñar programas que promuevan la transferencia de conocimientos entre generaciones y con ello la innovación.
- Reconocer que las trabajadoras y trabajadores seniors acumulan una importante experiencia en sectores laborales concretos y son a la vez portadores de la memoria de la empresa o corporación.
- Diversificar los puntos de vista y con ello aumentar la capacidad de gestión estratégica.
- Normalizar la interacción y trabajo conjunto entre personas de diversas generaciones.

Cada grupo generacional ha desarrollado habilidades y visiones del mundo y de la vida diferentes.

Cada grupo generacional (*baby boomers*, Generación X, Generación Y, Generación Z, etc.) ha desarrollado algunas habilidades y visiones del mundo y de la vida diferentes. Esto propicia que la conformación de un **equipo multigeneracional** pueda ser muy relevante a la hora de fomentar la creatividad. Sin embargo, no hay que perder de vista que las características asociadas a cada generación son meras referencias y que las habilidades que las personas desarrollan, e incluso su sistema de valores, están fuertemente influenciadas por su educación, por su proceso de socialización y por las oportunidades que han tenido a lo largo de su vida.

“Diversidad generacional” (Fundació Factor Humà)



1.3.4. Diversidad sexual

La diversidad sexual es un término que se utiliza para referirnos a las diferentes orientaciones que cada persona puede tener con relación a su identidad sexual y afectividad (heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad).

“¿Qué son la orientación sexual y la identidad de género? ¿Y la identidad sexual?” (Lucas Platero)



Para algunas teorías esta categorización es limitada e insuficiente. Por ejemplo, desde los planteamientos “queer” es rechazada por tener una visión demasiado estática en relación a las identidades. Aunque las personas estén sujetas a restricciones impuestas por la cultura y la sociedad y la heterosexualidad sea impuesta como la norma (heteronormatividad), el mundo de los afectos, la sexualidad y la identidad es mucho más complejo.

Aún a día de hoy la heterosexualidad es considerada el patrón genérico para evaluar el resto de orientaciones sexuales y afectivas como “diferentes” o incluso “anormales”. Gestionar la diversidad sexual implica por lo tanto, tener en cuenta que las personas tenemos derecho a desarrollar nuestra identidad en libertad, a construir nuestro mundo personal de afectos y poder gozar de ello.



“Nuevas formas de familia: familias homoparentales” (Canal UNED)



Gestionar la diversidad sexual es importante, no solo porque esta diversidad está presente en el grupo de consumidoras y consumidores (por ejemplo, algunas compañías de seguros han creado servicios específicos) o debido a las organizaciones que deben respetar la

normativa en materia de no discriminación, sino porque además, estas deben aplicarse también al resto de políticas de empresa como pueden ser las medidas de conciliación y la corresponsabilidad, teniendo en cuenta la diversidad de familias existente actualmente en la sociedad.

“Diversidad sexual y ámbito laboral. Guía informativa”



Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB)

1.3.5. Diversidad funcional

Puesto que el término “discapacidad” puede traer consigo discriminaciones y limitaciones en el acceso y en los entornos profesionales de muchas personas, hemos de entender el concepto de diversidad funcional en un sentido amplio.

La gestión de la diversidad implica mucho más que cumplir con la normativa, ya que supone realizar una **gestión íntegra y con un compromiso ético** respecto a la inclusión de las personas en los entornos profesionales.

“Feminismos, diversidad funcional y sexualidad” (Soledad Arnau)



Al hablar de diversidad funcional solemos asociarlo a personas con discapacidad. El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece un conjunto de medidas para luchar contra la discriminación laboral de éstas, obligando a las empresas públicas y privadas con un número igual o superior a 50 personas en plantilla a que incluyan a personas con discapacidad de modo que representen al menos el 2% del total.

Estas medidas no pueden implementarse aisladamente, sino que es preciso incorporar un discurso que vaya más allá del cumplimiento legal.

Estas medidas no pueden implementarse aisladamente, sino que es preciso incorporar un discurso que vaya más allá del cumplimiento legal. Este discurso implica **aceptar que las personas tenemos capacidades diversas y que estas necesitan ser tenidas en cuenta** a través de un adecuado sistema de gestión del talento. Solo así se permitirá a las personas desarrollar su potencial en entornos profesionales que sean capaces de retener y hacer que las personas formen parte de ese entorno con independencia de su diversidad, adecuando los puestos de trabajo si fuera necesario, por ejemplo, para eliminar barreras que dificulten el desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

Web del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)



[Foro de Vida Independiente y Divertat](#)

Unidad 2

Conceptos básicos en igualdad de oportunidades. Mujeres y hombres en el ámbito productivo y reproductivo.

OBJETIVO GENERAL:

Conocer y reflexionar sobre los conceptos clave relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer las características e implicaciones del sistema sexo-género.
- Reflexionar sobre los roles y estereotipos de género.
- Identificar aspectos básicos de la normativa y legislación relacionada con la igualdad de oportunidades.
- Comprender las consecuencias sociales de la división sexual del trabajo.
- Introducir el concepto de conciliación y corresponsabilidad.

CONTENIDOS:

2.1. EL SISTEMA SEXO-GÉNERO

2.2. ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

2.3. ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE EN TORNO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- a) Principio de Igualdad.
- b) Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) Discriminación.
- d) Igualdad de Oportunidades.
- e) Transversalidad de género.
- f) Presencia o composición equilibrada.

2.4. LA SITUACIÓN DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

2.5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

2.1. EL SISTEMA SEXO-GÉNERO

En primer lugar, para evitar confusiones, hay que precisar que **género no es igual a sexo**. Mientras que el sexo se asocia a características físicas y biológicas, el género es una construcción social que históricamente ha encasillado a mujeres y hombres en la feminidad y la masculinidad, excluyendo todas aquellas opciones que se salían de los binomios hombre-mujer y masculino-femenina, como por ejemplo las personas trans.

“Sexo, identidad de género, expresión de género y preferencia sexual” (Miquel Missé)



El sistema sexo-género fue definido en los años 70 por diferentes autoras como Millet (1970) o Rubin (1975) como una serie de conceptos con relación al sexo que cada sociedad transforma en pautas culturales o formas de organizarnos en la sociedad (género). Estas características físicas y biológicas van a ser interpretadas por cada sociedad estableciendo unas normas de lo que es normal o no. Estas normas (que son sociales y culturales) también van a crear unas relaciones desiguales a partir de esas diferencias biológicas.

Este sistema establecería una relación de identificación entre el sexo y el género:

SEXO	Las características biológicas y físicas de machos y hembras. Término que se usa para hacer referencia a la diferencia biológica entre hombres y mujeres. Nacemos sexuadas y sexuados y por lo tanto hay mayor dificultad para su modificación, aunque hay personas que sienten que su sexo no se corresponde con su identidad y deberían tener libertad para modificarlo, si así lo desean.	Ejemplo: las mujeres tienen vagina, los hombres tienen pene. Los hombres tienen espermatozoides, las mujeres tienen óvulos.
-------------	--	---

GÉNERO	Son las características, actitudes y conductas diferenciales que un contexto sociocultural atribuye a hombres y mujeres. Como concepto es relacional y dinámico. Es una identidad aprendida y adquirida. Es una construcción social, económica, política, histórica y cultural. Es, por tanto, modificable. El concepto de género hace referencia a la construcción social generadora de exclusión al desarrollar las ideas de feminidad y masculinidad a partir de esa diferenciación biológica. Esa construcción social del género se asienta en un sistema de relaciones de poder que establece normas y prácticas desiguales, generando por lo tanto un estatus desigual para mujeres y hombres y limitando nuestro desarrollo personal.	Ejemplo: las mujeres son emocionales, los hombres son racionales, las mujeres no pueden liderar una empresa, los hombres no pueden cuidar a sus hijas e hijos.
---------------	--	--

Fuente: Fernández-Salguero Mejías, A. y Gallego Salazar, D. (2014)

2.1. ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los roles y estereotipos relacionados con el género, reproducen la desigualdad y dan significado a lo que la sociedad considera que es femenino y masculino.

ROLES DE GÉNERO

Conjunto de comportamientos, actitudes y funciones que la sociedad establece que son los adecuados en función de cada género. Estos se transmiten a través de la familia, la escuela, los medios de comunicación y hace que cada persona las adopte como propias.

Ejemplo: las mujeres deben desempeñar roles de cuidado de otras personas y los hombres deben desempeñar tareas de fuerza y mecánicas.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos son ideas preconcebidas, en este caso con relación a lo que supuestamente es ser mujer o ser hombre.

Ejemplo: las mujeres son serviciales, cuidadosas y delicadas, y los hombres con competitivos, seguros y ambiciosos.

La sociedad nos indica qué significa ser mujer y ser hombre, lo cual nos limita a la hora de desarrollarnos como personas. Esta socialización de género, que es transmitida desde que nacemos, provoca grandes desigualdades y discriminaciones. Aunque muchas personas afirman hoy que la igualdad ya está conseguida, aún existen discriminaciones sexistas que impiden que la igualdad legal tenga una traslación real a la vida cotidiana.

La socialización de género provoca grandes desigualdades y discriminaciones.

Estas discriminaciones son visibles, por ejemplo, en el ámbito del trabajo cuando **asociamos tareas a las personas en función de su sexo**. A pesar de que cualquier trabajo pueda ser desempeñado por cualquier persona, hoy seguimos asistiendo a una división sexual del mismo, donde existen trabajos (e incluso sectores profesionales) que están feminizados y otros que están masculinizados.



Es fundamental situar el sistema sexo-género en el contexto desigual en el que se origina: el patriarcado.

PATRIARCADO

“El Patriarcado es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres, el marido sobre la esposa, del padre sobre la madre y los hijos e hijas, y de la línea de descendencia paterna sobre la materna. El patriarcado ha surgido de una toma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos e hijas, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los **mitos y la religión que lo perpetuarían como única estructura posible.**”

Reguant, D. (2007): [“Explicación abreviada de patriarcado”](#)

Gestionar la diversidad de género implica construir un nuevo modelo que no se limita a incluir a las mujeres en las organizaciones sino que además incorpora una nueva realidad y unos nuevos valores. La masculinidad tradicional y hegemónica dificulta este camino, si bien nuevos movimientos de hombres (nuevas masculinidades o masculinidades alternativas) están trabajando para reflexionar sobre esta situación desigual y cómo trabajar de manera personal y colectiva en la construcción de entornos más igualitarios y justos, libres de violencia y discriminación contra las mujeres.

Campaña de la Fundación Cepaim
#practicalaigualdad:
<http://practicaslaigualdad.cepaim.org/>

Estos cambios deben producirse en lo personal (en el ámbito de la pareja y por supuesto en la corresponsabilidad, como veremos más adelante) pero también deben trasladarse al ámbito profesional para generar entornos de trabajo con calidad de vida para las mujeres y hombres que forman parte de las organizaciones.

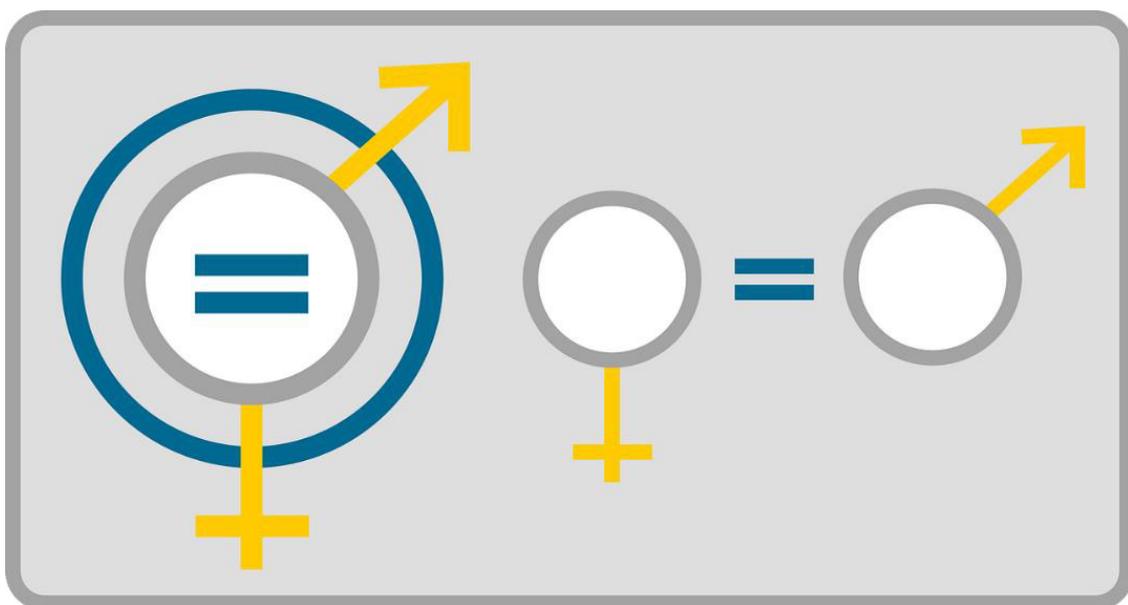
2.3. ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE EN TORNO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A continuación, profundizaremos en algunos conceptos fundamentales en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

a) Principio de Igualdad

Consagrado en el derecho internacional, se interrelaciona con el principio de no discriminación. Según el Protocolo nº 12 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, el principio de igualdad de trato exige que situaciones iguales se traten de manera igual y que situaciones desiguales se traten de manera diferente, y que la diferencia en el trato tenga una justificación objetiva y proporcionada al objetivo que se persigue.

Así pues, la igualdad formal es aquella que se puede observar en la normativa jurídica, en la legislación. En la legislación española, la base la encontramos en el artículo 14 de la Constitución española de 1978 que reconoce que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Asimismo, el artículo 9.2 recoge que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.



b) Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

En la normativa estatal, este principio se ha desarrollado en varias leyes como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y sobre todo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵. Este principio supone, según la LOIEMH, “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

c) Discriminación

Hacemos referencia a la discriminación cuando una persona o grupo de personas recibe un trato de inferioridad por motivos raciales, de sexo, políticos, religiosos, de edad, de capacidad... El Comité de Derechos Humanos de la ONU la define como “toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades de todas las personas”.

Podemos diferenciar entre varios tipos de discriminación:

- **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:** La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (CEDAW) considera discriminatoria toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el sexo que tiene por objeto o efecto menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en pie de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otro ámbito.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:** Aparece definida en la LOIEMH como “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:** Según la LOIEMH “se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.
- **DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL SISTÉMICA O INSTITUCIONAL:** Aunque este tipo de discriminación aún no ha sido abordada por los tribunales de justicia, es importante resaltar que existen situaciones de discriminación que quedarían fuera del concepto jurídico. Este tipo de discriminación se caracteriza, según Barrère y

5. De aquí en adelante nos referiremos a esta ley con el acrónimo LOIEMH.

Morondo, por ser un fenómeno de carácter grupal que consiste en la desigualdad de status o de poder generado por un sistema dominante de normas sociales que no aparecen expresadas explícitamente en un texto legislativo, por lo que ese trata de una discriminación difusa. Estas normas estructuran el funcionamiento social y se reproducen sistemática e institucionalmente.

- **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:** En ocasiones pensamos que las personas no son diversas y solo pertenecen a un colectivo y por lo tanto solo sufren una causa de discriminación. La discriminación múltiple alude a las diferentes causas por las que una persona puede ser discriminada, siendo su situación doble o triplemente vulnerable y compleja. Un claro ejemplo serían las mujeres inmigrantes, susceptibles de ser discriminadas por su condición de migrantes y por su sexo, entre otras causas posibles, como el origen racial o étnico.
- **ACOSO DISCRIMINATORIO:** En la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, se define como tal “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

d) Igualdad de Oportunidades

Se trata de un principio que forma parte de los objetivos la Unión Europea cuyos dos aspectos son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho principio debe aplicarse en todos los sectores y, en especial, en la vida profesional, la educación y el acceso a la asistencia sanitaria, los bienes y los servicios. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, integrada en el Tratado de Lisboa de 2009, contiene un capítulo titulado “Igualdad” que incluye los principios de no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística.



e) Transversalidad de género

Este concepto surgió en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU (Nairobi, 1985) aunque se consolidó en la Cuarta (Beijing, 1995). Se suele utilizar como sinónimo de *mainstreaming* de género o enfoque integrado de género, para referirse a la responsabilidad de todos los poderes públicos en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. La transversalidad de género implica la incorporación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a todas las políticas públicas.

f) Presencia o composición equilibrada

Según la Disposición Adicional primera de la LOIEMH se entiende por composición equilibrada “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

2.4. LA SITUACIÓN DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

En primer lugar, es necesario aludir a la existencia de distintas **brechas de género**. Este concepto nos va a ayudar a evidenciar las desigualdades en los diferentes ámbitos de la vida: acceso a recursos, propiedad de la tierra, acceso a las nuevas tecnologías, acceso a puestos de trabajo feminizados y masculinizados, etc.

BRECHA DE GÉNERO

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando tasa femenina – tasa masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad.

Instituto Andaluz de la Mujer

Las desigualdades entre mujeres y hombres también son palpables en el actual mercado de trabajo, donde en las empresas y organizaciones se producen fenómenos tales como segregación horizontal y segregación vertical o mayores tasas de parcialidad y temporalidad en el empleo femenino. Estas desigualdades están muy relacionadas con la división sexual del trabajo.

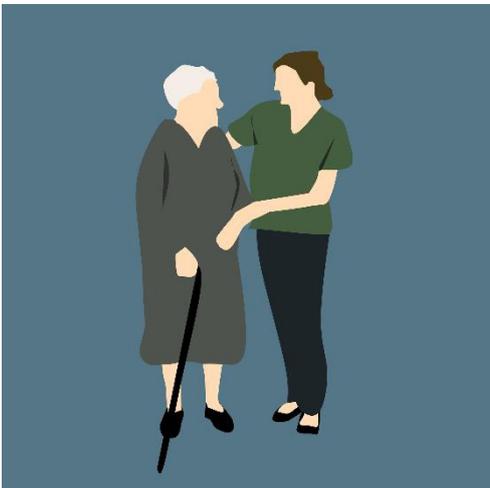
DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Reparto social de tareas en función del sexo por el cual se concede validez prácticamente universal a la creencia de que las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de las hijas e hijos y en las ocupaciones domésticas, mientras que los hombres se dedican más a las tareas extradomésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y cultural.

Adaptado de Amorós (1991): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Antrophos

Las mujeres siguen dedicando más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidados.

Debido a esta división hay un **uso diferenciado del tiempo**. A pesar de algunos avances vividos en los últimos tiempos, las mujeres siguen dedicando más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y cuidado de hijas, hijos, mayores y/o personas dependientes.



Esta división sexual del trabajo, unida a la situación de desigualdad de la que partimos, provoca **discriminación** en el entorno laboral y hace que se identifique la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como algo casi exclusivo de las mujeres, cuestión en la que profundizaremos en el siguiente apartado.

A continuación presentamos una serie de conceptos fundamentales para el análisis con perspectiva de género del mercado laboral actual:

- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Alude a la falta de equilibrio en los distintos sectores de actividad y en el reconocimiento social de cada uno de ellos. De esta manera podemos hablar de sectores masculinizados (mejor valorados y con mayor reconocimiento social y económico) y feminizados (peor valorados y con menor reconocimiento social y económico). También podríamos hablar de sectores en los que se concentran las mujeres migrantes, por ejemplo en el cuidado de personas mayores o en el cuidado del hogar.
- **SEGREGACIÓN VERTICAL:** Hace referencia a la distribución no equilibrada en diferentes categorías profesionales y niveles de responsabilidad. Esta segregación vertical provoca, por ejemplo, que las mujeres de una empresa tecnológica se

concentren en los puestos de administración o que las personas inmigrantes no estén representadas en puestos de responsabilidad.

La segregación horizontal alude al desequilibrio entre sectores de actividad, mientras que la segregación vertical se refiere al desequilibrio entre categorías profesionales.

- **TECHO DE CRISTAL:** Es un fenómeno derivado de la segregación vertical del mercado laboral. Hace alusión a una serie de barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a los puestos de máxima responsabilidad a pesar de contar con la misma cualificación y capacidades que sus compañeros.
- **ACOSO:** Cuando hablamos de acoso, es importante diferenciar entre acoso laboral, acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo:
 - **ACOSO LABORAL:** También denominado hostigamiento laboral o *mobbing*, se trata de una situación de violencia o acoso en el ámbito del trabajo habitualmente dirigida hacia una persona (víctima) por parte de una o varias con el objetivo de aislarla del grupo laboral y, eventualmente, conseguir que renuncie o que sea despedida.
 - **ACOSO SEXUAL:** En la LOIEMH se define como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.



- **ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO:** La LOIEMH establece que constituye acoso por razón de sexo “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2.5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

El concepto de **conciliación** hace referencia a la necesidad de compaginar las responsabilidades personales y familiares con las laborales, y equilibrar los tiempos que se dedican a cada una de ellas. Se ha desarrollado fundamentalmente como consecuencia de la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo. Según la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, es preciso “configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”.

El concepto de corresponsabilidad se refiere a la responsabilidad compartida por las personas a la hora de asumir por igual las tareas domésticas y de cuidado, independientemente de su sexo.

Relacionado con este concepto, y como complemento ante las limitaciones del mismo, se ha desarrollado el de **corresponsabilidad**, entendida como un objetivo imprescindible para el logro efectivo de la igualdad entre mujeres y hombres. El término hace referencia a la responsabilidad compartida por las personas, independientemente de su sexo, a la hora de asumir por igual las tareas domésticas y de cuidado.

Hombres que practican la igualdad (Fundación Cepaim)



Esto implicaría que cuando en las organizaciones se establezcan permisos y medidas de conciliación, se tenga en cuenta a toda la plantilla, fomentando especialmente esta cuestión entre los hombres. El objetivo es propiciar que las mujeres dejen de ser vistas como únicas cuidadoras evitando que sean discriminadas en su desarrollo profesional.

La corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Se hace necesario, por un lado, intervenir con las empresas y organizaciones con objeto de

que incorporen el principio de igualdad y corresponsabilidad en la estructura organizativa e implementen medidas que favorezcan la conciliación de mujeres y hombres; por otro lado, en el caso de los hombres, con el objetivo de que se involucren y de que se hagan cómplices (y corresponsables) en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.



Practicar la igualdad en las empresas marca la diferencia (Fundación Cepaim)



Fomentar el capital cuidador de los hombres es fundamental para promover otros objetivos en materia de igualdad de género. Como ejemplo, el efecto que tiene en el aumento de la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones. La igualdad real no se alcanzará hasta que los hombres alcancen el 50% del cuidado y responsabilidad doméstica que son necesarios para sostener la vida, y las políticas públicas, empresas y organizaciones deben ser agentes clave para promover estos cambios transformadores.

Casado Aparicio y Gómez Esteban (2006) señalan que la corresponsabilidad puede concebirse como una **nueva forma de pacto social** que apunta simultáneamente en tres direcciones:

- En primer lugar, corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales, esto es, Estado, empresas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, instituciones, etc.
- En segundo lugar, corresponsabilidad entre hombres y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género tradicionales.

- Y, en tercer lugar, entre los diferentes miembros de la familia en lo que podríamos denominar un pacto intergeneracional que habitúe a responsabilizarse de forma colectiva en el sostenimiento económico-afectivo del hogar.

La LOIEMH también introdujo y puso en primer plano el concepto de corresponsabilidad y con el permiso de paternidad se definía un derecho dirigido de forma expresa a los hombres. Sin embargo, su ampliación a 4 semanas fue prorrogada con la excusa de la crisis económica y no se ha hecho realidad hasta fechas muy recientes.



Tras una primera ampliación que por fin tuvo lugar en enero de 2017, en julio de 2018 se ampliaba una semana más hasta llegar a 5 semanas. Si bien es cierto que esta ampliación fue un avance, debemos ser conscientes de que seguía manteniendo una desigualdad de derechos: seguía siendo muy inferior al permiso de maternidad y, como consecuencia provocaba mayor ausencia del mercado de trabajo de las mujeres y menos tiempo

de cuidado para los hombres (o de la otra parte progenitora).

Está por ver el impacto del reciente Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se equipara paulatinamente el permiso de paternidad hasta igualarlo al de maternidad para el año 2021.

Web de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA)



<https://igualeseintransferibles.org/>

Con relación a esto, investigaciones importantes como la de Carmen Castro (2015) concluye que sólo cuando el permiso de paternidad está bien remunerado, los hombres se ausentarán del mercado de trabajo para cuidar.

También señala que cuando la política de permisos por nacimiento está diseñada con “potencialidad género-transformativa” (es decir, que promueve activamente un cambio en los roles de género), provoca un cambio de comportamiento en la norma social masculina, a través del mayor uso de tiempo asignado al cuidado infantil. Esto repercute también en el cambio del orden de género y en las expectativas respecto a los modelos de paternidad propiciando otras alternativas al estándar patriarcal.

Profundiza sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres en las PYMES



[Web del Proyecto Implica](#)

Unidad 3

Políticas y herramientas para gestionar la igualdad y la diversidad

OBJETIVO GENERAL:

Estudiar distintas formas de gestionar la igualdad de género y la diversidad en ámbitos organizacionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Reconocer distintos modelos de gestión de la diversidad y entender la importancia de afrontarla de manera global.
- Conocer el marco legislativo relativo a la igualdad de género y la diversidad.
- Reflexionar sobre las dificultades y retos que plantea la gestión de la diversidad.
- Adquirir conocimientos sobre herramientas para gestionar la igualdad y la diversidad.

CONTENIDOS:

3.1. HACIA UNA GESTIÓN GLOBAL DE LA DIVERSIDAD

3.1.1. Modelos en la gestión de la diversidad.

3.1.2. Una gestión global.

3.2. ¿POR QUÉ ES NECESARIO GESTIONAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD?

3.3. NORMATIVA Y RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD

3.4. DIFICULTADES Y RETOS PARA GESTIONAR LA DIVERSIDAD

3.4.1. Barreras organizacionales.

3.4.2. Barreras personales: estereotipos y prejuicios.

3.4. HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

3.5.1. Los argumentarios para organizaciones diversas.

3.5.2. Los Planes de Igualdad y Diversidad como herramienta útil y necesaria.

3.1. HACIA UNA GESTIÓN GLOBAL DE LA DIVERSIDAD

Tradicionalmente se ha situado al hombre blanco heterosexual de clase media como si fuera el sujeto universal y neutral. Se entendía que este tipo de persona era el modelo que representaba a toda la humanidad, sin tener en cuenta la diversidad existente en realidad. A partir de esta premisa, entre otras, se han generado relaciones de poder donde las personas “diferentes” ocupaban posiciones subalternas. Pero realmente... ¿quién no es diferente?

Cada persona es única y tiene características propias que le son exclusivas. Sin embargo, todas las personas también tenemos similitudes individuales con otras. Esto nos hace pensar que todas y todos cabemos bajo el paraguas de la diversidad ya que contamos con características compartidas.

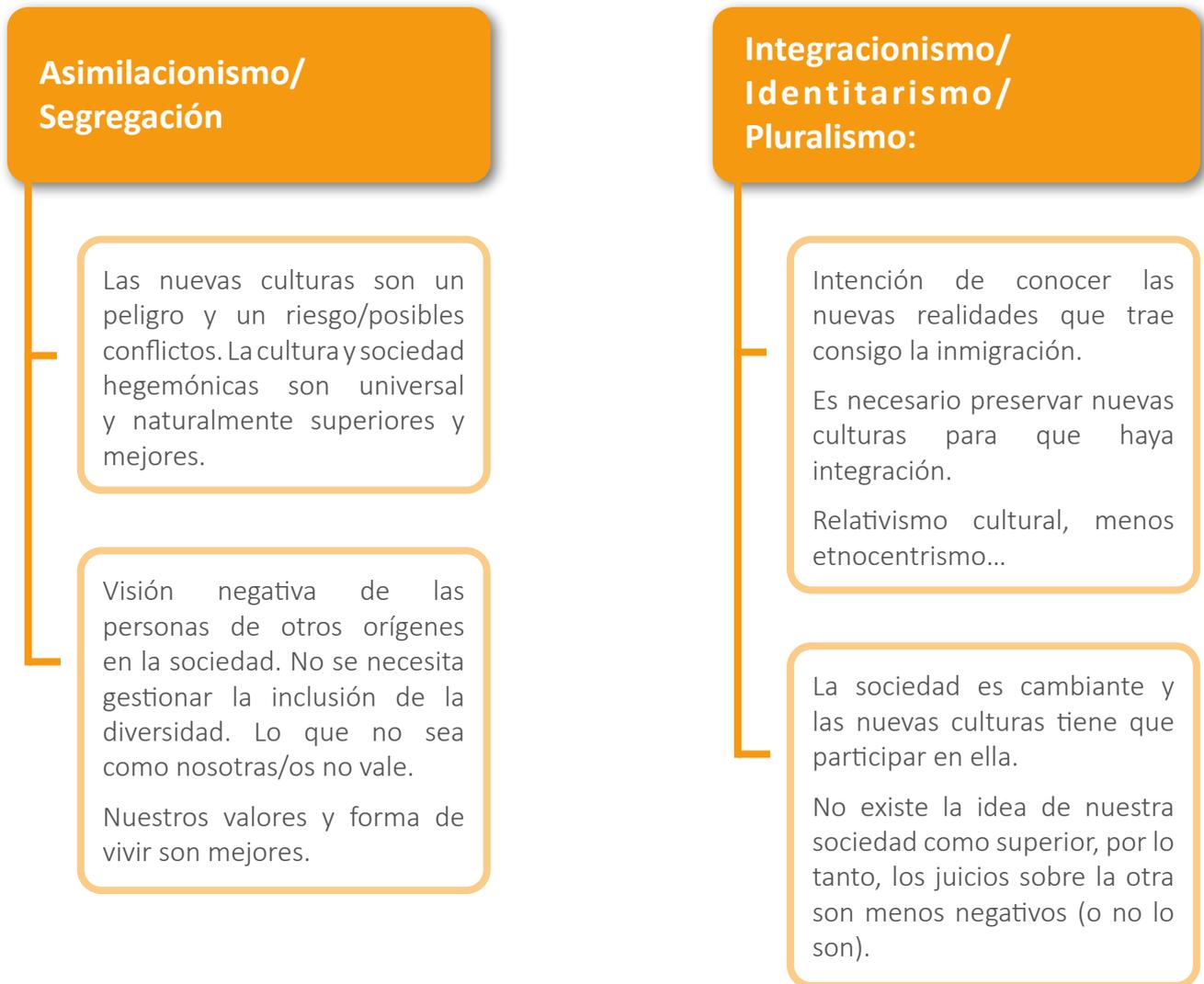


3.1.1. Modelos en la gestión de la diversidad

Se han construido distintos paradigmas que contribuyen a la creación de distintos **modelos de gestión de la diversidad**. Podemos diferenciar entre varios tipos de políticas de gestión de la diversidad: la asimilacionista, la segregacionista, la integracionista, la identitarista y la pluralista. Todas ellas son enfoques idealizados que no han ocurrido de forma estricta ni única en ninguna región o momento histórico, sino que se han dado de forma combinada.

Estos modelos están basados en distintas valoraciones y juicios sobre la presencia de nuevas culturas dentro de determinada sociedad. Mientras que el asimilacionismo y el segregacionismo las supedita, las otras tres políticas tienen los siguientes planteamientos:

- El **interaccionismo** considera que, si bien la nueva cultura o realidad es buena, deberá aceptar de forma subordinada las políticas de participación de la sociedad mayoritaria.
- El **identitarismo** determina la coexistencia de todas las comunidades homogéneas.
- El **pluralismo** entiende la inclusión de las nuevas culturas desde un marco de igualdad.



Fuente: Diver_cionario III. Fundación Cepaim (2013)

Asimismo, dentro del pluralismo cultural tendríamos dos versiones posibles y diferenciadas en relación al tratamiento de la diversidad:

- La **multiculturalidad** reconoce que vivimos en una sociedad diversa y que debemos posibilitar el encuentro de culturas diferentes.
- La **interculturalidad**, además de posibilitar dicho encuentro, plantea una interacción entre los grupos sin que ninguno de ellos se supedite a otro.

Además, es importante hacer referencia a la **perspectiva de género** y la invisibilización de las mujeres en el discurso multicultural e intercultural. En ocasiones se analizan los procesos migratorios únicamente desde una mirada androcéntrica obviando las diferencias en función del género y cómo éstos afectan o son vividos de manera diferentes por mujeres y hombres.

Una gestión de la diversidad desde el paradigma de la interculturalidad y la perspectiva de género, implicaría entre otras cuestiones incorporar la diferencia como riqueza.

En este sentido, las organizaciones también deben tener presente si sus acciones generan impactos en las desigualdades de género, si posibilitan cambios que empoderen a las mujeres, o por el contrario fomentan la desigualdad. Una gestión de la diversidad desde el paradigma de la interculturalidad y la perspectiva de género, implicaría entre otras cuestiones: incorporar la diferencia como riqueza, que las personas formen parte de su entorno profesional, sin que sean discriminadas por su cultura, género, sexo, origen, etc. fomentando el intercambio y la cooperación y no la mera coexistencia.



La meta sería por lo tanto **poner en valor las diferencias individuales** de la plantilla para alinearlas con los objetivos estratégicos de la organización, propiciando así un gran potencial transformador y dinámico. Este paradigma implica realizar un cambio de valores dentro de la cultura empresarial que pasa, por ejemplo, porque los liderazgos sean más democráticos, cooperativos y flexibles. De este modo, se tendrían en cuenta las aportaciones, conocimientos y competencias de trabajadoras y trabajadores.

Este cambio produciría grandes beneficios ya que se adaptarían a la organización que las acoge y la organización se flexibilizaría e incorporaría procedimientos incluyentes con las diversidades presentes en la plantilla, consumidoras/es, grupos de proveedoras/es, etc.

En suma, gestionar la diversidad supone atender a la individualidad de las personas, tanto a sus trabajadoras y trabajadores como a grupos de interés y clientela, pero no solo como un objetivo económico. La diversidad debe estar presente en la estrategia de la empresa y debe calar en todas las esferas y áreas de toma de decisiones para poder conformarse un entorno verdaderamente inclusivo.

3.1.2. Una gestión global

Es importante señalar que no es suficiente con atender a una variable de la diversidad en concreto, sino que lo correcto sería hacer una **gestión global de la diversidad que se ocupe todas sus dimensiones**. Algunos entornos profesionales y organizaciones, son sensibles a una variable en concreto, bien por compromiso, bien por cumplimiento legal, pero esto no sería suficiente, pues no estaríamos hablando de una gestión global.

Las organizaciones necesitan estar legitimadas en su gestión y en ocasiones, optan por gestionar parcialmente la diversidad como puede ser la discapacidad o la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, es fundamental que las organizaciones se legitimen aún más, cumpliendo otra serie de principios que son fundamentales para esta perspectiva global.

Como ejemplo de organizaciones que lo hacen, proponemos los casos de aquellas empresas que se han adherido al [Pacto Mundial](#), donde reportan anualmente el compromiso y sus principios, detallando el diagnóstico, políticas, acciones y seguimiento y medición de los impactos.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Es una iniciativa voluntaria de responsabilidad social. El pacto supone un marco práctico que ofrece herramientas y recursos para implantar modelos de negocio sostenibles y compatibles con la vida de las personas.

Conoce los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact)



En el marco del trabajo que lleva a cabo la Red Española del Pacto Mundial con el reporting y con la promoción de la Agenda 2030 en el sector privado, se ha elaborado esta publicación [“Integrando los ODS en los informes corporativos: una guía práctica”](#). El documento es una herramienta para que las empresas de todos los tamaños puedan hacer balance de las acciones que están llevando a cabo y conocer qué otras prioridades deben asumir para contribuir a la consecución de los ODS.

Los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. Todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la [Agenda 2030](#) para el Desarrollo Sostenible.

3.2. ¿POR QUÉ ES NECESARIO GESTIONAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD?

En la actualidad las organizaciones deben ensalzar la gestión del talento como activo principal. Una buena integración y aprovechamiento del mismo conlleva valor y riqueza. La mayor dificultad se encuentra en los grupos que por el “miedo a lo desconocido” o por el machismo aún hoy existente, perciben la diversidad y/o la igualdad de oportunidades entre los sexos como una amenaza. En ocasiones, la razón es la pérdida de privilegios de los que hasta ahora han disfrutado.

La presencia en igualdad de condiciones de mujeres en todos los niveles profesionales implica un mayor aprovechamiento de talento humano que históricamente ha sido desperdiciado, así como una cuestión de justicia social. Asimismo, en todos los contextos el proceso de reconocimiento, aceptación y valoración de las diferencias de las personas en cuanto a cultura, raza, sexo, orientación sexual, edad... suponen un plus para la entidad.

La presencia en igualdad de condiciones de mujeres en todos los niveles profesionales implica justicia social y un mayor aprovechamiento del talento.

Asimismo, la gestión de la diversidad no puede desligarse del respeto y cumplimiento de los derechos humanos, que además de por los estados también deben ser cumplidos por las organizaciones, instituciones y empresas. Estas deben asumir el concepto de empresa ciudadana, que tiene responsabilidades que van más allá del ámbito económico, en tanto su actividad genera impactos sociales y ambientales en el contexto donde la empresa se desenvuelve.



Esta postura no es incompatible con que las empresas deban ser rentables, pero entiende que además deben ejercer esta responsabilidad bajo un fundamento ético, es decir, deben realizar una gestión fundada en acciones responsables.

A continuación planteamos algunas razones por las que es importante atender a la igualdad entre los sexos y gestionar la diversidad:

a) Cumplimiento de la ley

La legislación obliga a implementar medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como a cumplir con las normativas que promueven la diversidad. Contar con un marco legislativo de referencia es necesario, aunque no suficiente. En el siguiente apartado de esta Unidad estudiaremos este marco de manera general.

Debe existir un compromiso real de las empresas que vaya más allá del beneficio económico. Por ello hay que introducir la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, el principio de no discriminación y la gestión de la diversidad como ejes centrales que regulen todas las políticas donde las preocupaciones, intereses y necesidades de todas las personas se tengan en cuenta a la hora de analizar, evaluar, diseñar y planificar las políticas organizacionales.

b) Beneficios a nivel personal, social y organizacional

Cada vez son más las empresas que reconocen la necesidad y el resultado positivo que en su balanza de resultados tienen la implementación de medidas para la igualdad entre mujeres y hombres y una adecuada gestión de la diversidad. A continuación se presentan algunos ejemplos de estos divididos por áreas:

- Beneficios económicos:

- Uso optimizado del capital humano gracias al máximo desarrollo del potencial y capacidades de cada persona.
- Mayor innovación y creatividad.
- Acceso a nuevos nichos de mercado a nivel local y global. Diversidad y marketing.

- Mejora de la imagen corporativa.
- El reconocimiento y cumplimiento de la normativa ahorra gastos económicos y en capital reputacional por posibles denuncias e incumplimientos.

- **Beneficios en la gestión organizacional:**

- Una cultura igualitaria y más participativa mejora el clima laboral y aumenta la motivación del personal.
- Captación, retención y desarrollo del talento disponible.
- Disminución de los niveles de absentismo y de rotación.
- Mejora la comunicación y aumenta el conocimiento de quienes forman parte de la plantilla.
- Mejora la relación con los grupos de interés.
- Incrementa la capacidad para adaptarse al cambio.

- **Beneficios en relación a la plantilla:**

- Aumenta el grado de compromiso y la satisfacción con el trabajo.
- Mayores niveles de flexibilidad y responsabilidad.
- Mayor capacidad resolutive y creativa.



c) Gestión ética de las personas

Tratar a todas las personas de forma equitativa enfatizando sus competencias, aceptando sus diferencias y fomentando su máximo desarrollo, es ético. La igualdad de oportunidades no es solo una ley que hay que cumplir, es necesario que además se garantice la igualdad de resultados.

Desde este punto de vista, la igualdad supone poner a las personas en condiciones de obtener resultados similares. Como señala Ballestrero (1996), se entiende que la igualdad en el punto de partida no garantiza sin más que se puedan alcanzar resultados iguales, entre otras razones porque intervienen factores de diversa índole y se pueden producir discriminaciones y desigualdades con posterioridad.

“La igualdad de resultados como parte de la igualdad material o sustancial, no pretende solo que las leyes no establezcan distinciones irrazonables o arbitrarias entre los ciudadanos, ni tampoco meramente igualar las condiciones o los medios en sociedades competitivas que distribuyen desigualmente cargos o bienes, sino que propone algún sistema de distribución de bienes o recursos escasos y valiosos entre todos los seres humanos, con independencia de las diferencias entre ellos, incluidas las naturales”.

Ruiz Miguel, A. (1998): “La justicia como igualdad”, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, nº 2.

3.3. NORMATIVA Y RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD

Movimientos civiles y sociales como el feminismo, el antiesclavismo, el indigenismo o el movimiento LGTBIQ+ han conseguido visibilizar comportamientos represensibles de la sociedad que discriminaban y marginalizaban a determinados grupos de personas. Estas luchas en ocasiones han propiciado un reconocimiento normativo en pro de garantizar los derechos que tenemos como personas que vivimos en sociedad.

Las distintas luchas de los movimientos civiles en ocasiones han propiciado un reconocimiento normativo de derechos.

Cada persona tiene una identidad sustentada en múltiples pertenencias. Así, alguien puede ser mujer, homosexual, tener una edad y un origen determinado, poseer una creencia religiosa y hablar varias lenguas. A pesar de la riqueza que supone este hecho, históricamente estas categorías han supuesto tratos discriminatorios que conllevan una negación y menosprecio de la diferencia. Los derechos humanos no pueden limitarse en

función del sexo de las personas, su origen, el color de su piel, su identidad de género, su religión, su clase social, su opción sexual u otra condición. Por ello es importante que se hayan positivado en normas y textos legales.

Algunos de estos son:

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT):

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (1992).



- Convenio colectivo adoptado por la OIT relativo a la solución prevención del acoso (2001).
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo (2006).
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007).

UNIÓN EUROPEA:

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) (1950).
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (1957).
- Carta Social Europea (1961).
- Carta Comunitaria de los derechos fundamentales de los trabajadores (1989).
- Tratado para combatir la discriminación y proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (1999).

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Diversas Directivas, como por ejemplo:
 - Directiva Comunitaria 76/207 CE de 9 de febrero de 1976. 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 de profesionales y a las condiciones de trabajo.
 - Directiva Comunitaria 97/80 CE de 15 de diciembre de 1997. Relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por sexo.
 - Directiva del Consejo 2000/43/CE para implementar la igualdad de trato, independientemente del origen racial o étnico, según la cual se prohíbe la discriminación racial en los ámbitos del empleo, educación, seguridad social, salud y acceso a bienes y servicios.
 - Directiva del Consejo 2000/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
 - Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
 - Directiva 2006/54/CE sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.



- Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020. Comisión Europea.
- Estrategia de Igualdad de género 2018-2013 del Consejo de Europa.

ESPAÑA:

- Constitución española (1978).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Actualmente en el estado español no se dispone de una norma integral de igualdad de trato y no discriminación que garantice el goce de los derechos fundamentales en los diversos ámbitos de la esfera pública y privada. En 2011 se elaboró un anteproyecto de ley que finalmente no llegó a ser aprobado en el Congreso y que inició un debate que debería ser retomado.

3.4. DIFICULTADES Y RETOS PARA GESTIONAR LA DIVERSIDAD

Vivimos en una sociedad diversa que debemos reconocer y gestionar de manera adecuada. Las organizaciones tienen la oportunidad de innovar en los procedimientos, formas de hacer y coordinación de los equipos de personas. En este apartado veremos algunas dificultades y retos a los que se enfrentan.

3.4.1. Barreras organizacionales

Respecto a los retos a los que se enfrentan las organizaciones en este sentido, Trompenaars y Woolliams (2003) señalan **tres pasos** que deben aplicarse para una eficiente y efectiva gestión de la diversidad:

- Reconocimiento y mapeo de la diversidad. Identificar y comprender las diferencias que hay en las personas que forman parte de un entorno y que van a influir en los equipos de trabajo.
- Construir caminos para garantizar una comunicación efectiva. Esta comunicación debe posibilitar la acción y la coordinación y fluidez de los equipos de trabajo.
- Gestionar las diferencias detectadas. La meta hacia la que caminar es la puesta en valor de la diferencia y su alineación con los objetivos de la formación.

Del mismo modo, también se señalan diferentes dificultades que a día de hoy suponen algunos de los **principales retos** para las organizaciones:

- a) Dar a conocer el concepto de gestión de la diversidad en su totalidad, así como las herramientas y acciones que pueden ponerse en marcha en una organización, con independencia de su tamaño.
- b) Lograr un compromiso real por parte de la dirección o gerencia, y de las personas implicadas en la toma de decisiones de la organización.
- c) Generar condiciones que faciliten el empoderamiento de las personas que forman parte de la organización para que puedan desarrollar todo su potencial en el entorno en el que trabajan.
- d) Realizar una planificación adecuada para poner en marcha un proceso de gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades.
- e) Revisar la política y cultura empresarial, eliminando cualquier proceso, comportamiento u acción que suponga discriminación directa o indirecta hacia personas o grupos que formen parte de la organización.

“Para lograr una eficaz gestión y, por lo tanto, una adecuada atención y aprovechamiento de la diversidad, se requiere crear un entorno inclusivo para todas las diversidades implicadas en un contexto organizacional o social dado. Y, para ello, se deben eliminar las ancestrales barreras que han excluido a determinados grupos y valores humanos”.

Sarrió, M. (2008): “Coaching y empoderamiento: estrategias para la gestión de la diversidad”, en Kaufmann, A. y Cubeiro, J.: *Coaching y diversidad*. Lid Editorial.

Hay que superar obstáculos —como los estereotipos o los prejuicios— para comunicarnos y relacionarnos sin barreras en los entornos profesionales de los que formamos parte. Por su parte, las organizaciones deben ser coherentes y trabajar estos asuntos tanto interna como externamente (campañas publicitarias, catálogo de servicios, etc.).

Como señala Gallego (2012), “es necesario transitar de los tópicos a la realidad”:

- Superando el miedo, el rechazo, el desconocimiento y la desconfianza.
- Promoviendo el respeto y reconocimiento recíproco entre las personas que trabajan en la organización.
- Trascendiendo la mera coexistencia para pasar a un clima de colaboración recíproca y de compromiso con los fines de la organización.
- Detectando los problemas reales y puntuales que puedan generar la diversidad y trabajar conjuntamente sobre ellos para superarlos.
- Estimulando el desarrollo profesional de estas personas y el de la organización en su conjunto.

3.4.2. Barreras personales: estereotipos y prejuicios

En ocasiones, las relaciones que establecemos con otras personas están mediatizadas inconscientemente por tópicos, ideas previas o prejuicios, que obstaculizan tanto nuestra interacción con ellas como su desempeño vital y profesional. Por ello, nos referiremos a las barreras personales que más fuerza tienen y que nos limitan a la hora de gestionar la diversidad en nuestro entorno personal y profesional.

Racismo viral (Conapred, México)



Los **estereotipos** son construcciones sociales que no solo nombran, sino que construyen realidades en torno a las personas que forman parte de un grupo. Estas realidades no son neutras ya que afectan de forma decisiva a los espacios donde tiene lugar la convivencia, el encuentro, el reconocimiento social y personal y, en definitiva, las posibilidades de integración. Como vimos en la Unidad anterior, existen específicamente estereotipos de género, pero estos no se limitan a esta cuestión.

Los estereotipos son creencias exageradas asociadas a las costumbres y atributos de un determinado grupo o categoría social.

Los estereotipos fueron definidos por Allport (1954) como creencias exageradas asociadas a las costumbres y atributos de un determinado grupo o categoría social. Su función es la de justificar o racionalizar nuestra conducta en relación a dicha categoría de personas o variables de la diversidad.

Estas construcciones sociales conforman un maremágnum creencias, ideas y pensamientos que aprendemos a través de la familia, la escuela, los medios de comunicación, etc. Como indica Urrutia, **pueden llegar a estigmatizar y provocar sufrimiento** a las personas sobre las que recaen generando, entre otros, trastornos psicosociales, riesgos de exclusión, vulnerabilidad o desventajas en el acceso a bienes y servicios.

Existe gran variedad de estereotipos: raciales, étnicos, de género, de edad, ocupacionales, de clase, etc. Normalmente solo identificamos los negativos pero lo cierto es que también pueden ser positivos o neutros y tienen la función de ayudarnos a categorizar y etiquetar la información que recibimos. Por tanto, los estereotipos son inevitables pero pueden deconstruirse y modificarse para ayudarnos a relacionarnos y convivir en los entornos de los que formamos parte.

Con los prejuicios realizamos un juicio previo no comprobado sobre una persona o grupo de personas sin que realmente los conozcamos, sin que exista una razón que lo justifique.

Los estereotipos pueden ser considerados como **paso previo a los prejuicios**, que a su vez anteceden a la discriminación. A veces resulta difícil distinguirlos, sin embargo hay matices que los diferencian. Con los prejuicios realizamos un juicio previo no comprobado sobre una persona o grupo de personas sin que realmente los conozcamos, sin que exista una razón que lo justifique. Estos se apoyan en los estereotipos que se han adquirido, tienen un fuerte componente emocional y son previos a las actitudes discriminatorias.



Aunque no sea suficiente, es importante conocer, investigar y tener datos que puedan desmontar esos rasgos que hemos atribuido de manera simplificada. Los entornos laborales son un contexto clave para trabajar estos estereotipos y prejuicios ya que estos originan discriminaciones en el acceso y mantenimiento en el puesto de trabajo, y conflictos en los equipos. Existen diversas herramientas que pueden evitar discriminaciones en estos entornos, como por ejemplo la gestión de competencias en las entrevistas de selección.

La entrevista (Fundación Cepaim)



3.5. ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

En este último apartado de la Unidad nos detendremos en dos ejemplos de herramientas para gestionar la diversidad y la igualdad de género en el seno de empresas y organizaciones. Para el primer caso, hablaremos sobre los argumentarios, mientras que para el segundo profundizaremos en los Planes de Igualdad y Diversidad.

3.5.1. Los argumentarios para organizaciones diversas

Existen multitud de herramientas que pueden ayudarnos a modificar estereotipos y prejuicios y gestionar la diversidad en los entornos laborales. Una de ellas son los argumentarios. Estos son herramientas metodológicas que nos permiten distinguir las cuestiones legítimas de las generalizaciones o estereotipos que se han consolidado a través del uso, la desinformación y la propaganda de una organización determinada.

Los argumentarios son herramientas metodológicas que nos permiten distinguir las cuestiones legítimas de las generalizaciones o estereotipos que se han consolidado a través del uso, la desinformación y la propaganda de una organización determinada.

Se trata de que el personal de las organizaciones trabaje, en diferentes sesiones grupales, la **construcción de argumentos que den respuesta a estereotipos y prejuicios** que estén presentes en la organización. Estos argumentos se recogen en un argumentario a modo de documento final, que pretende desmontar los tópicos detectados para elaborar una nueva estrategia de comunicación interna y externa con relación a la diversidad cultural, de género, edad, religiosa, de orientación sexual, etc.



A continuación, enumeramos los pasos que podemos seguir para la elaboración de un argumentario en nuestra organización:

- 1)** Definición de objetivos generales y específicos. Tendremos que definir el sentido que tiene el argumentario y si se trata de una medida concreta de gestión de la diversidad o forma parte de una estrategia más global, como por ejemplo de un plan de gestión de la diversidad.
- 2)** Diagnóstico de la situación dentro de la organización. En este paso se realizará un mapeo de la diversidad, haciendo una reflexión de qué variables están presentes en el seno de la organización (sexo, origen, etc.) y detectando cómo están distribuidas en el organigrama.
- 3)** Identificación de los prejuicios más frecuentes detectados. Se trata de sistematizar los resultados del diagnóstico para organizar la información obtenida. Podemos clasificar la información haciendo una lista de los prejuicios detectados y otra de los hechos que dificultan el trabajo de la organización.
- 4)** Elaboración de argumentos para superar los prejuicios detectados. A medida que se recogen estereotipos y prejuicios se puede ir haciendo un listado de los argumentos para contrarrestar los que han podido aparecer en los espacios y debates de las fases anteriores.
- 5)** Medición de resultados y actualización. El argumentario debe ser un documento de referencia que pueda manejar y consultar cualquier persona de la organización.

Además debe actualizarse cada cierto tiempo en función de las necesidades de la empresa u organización.

3.5.2. Los Planes de Igualdad y Diversidad como herramienta útil y necesaria

La LOIEMH define los Planes de Igualdad como “un 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”. En realidad se trata de un plan de trabajo a varios años vista (normalmente entre 2 y 4 años) en el que se recogen los **objetivos** a alcanzar y las **medidas** que facilitarán su consecución.

Un paso más allá en los Planes de Igualdad, sería la incorporación de las variables de gestión de la diversidad. Así, además de intentar eliminar las discriminaciones por sexo, el plan se orientaría también a luchar contra las discriminaciones por edad, religión, origen, edad, orientación sexual y otras variables de la diversidad.

Las medidas diseñadas en dicho plan podrán ser de carácter interno (centradas en la plantilla de la organización) y de carácter externo (centradas en otros grupos de interés de la organización: clientela, empresas proveedoras...). Estas medidas deben ser **transversales** e involucrar a todas las áreas o departamentos de la organización y en ningún caso ser responsabilidad única del departamento de personal o de quien gestione los recursos humanos de la empresa.

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

La LOIEMH establece que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, en consecuencia, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Sin embargo, hay algunas que están obligadas a contar expresamente con un Plan de Igualdad:

- Aquellas empresas con una **plantilla de más de 50 trabajadoras/es** (esta es una medida que se irá implementando progresivamente hasta culminar en el año 2022; hasta 2019 únicamente estaban obligadas las empresas con más de 250 personas empleadas).
- Empresas cuyo **convenio colectivo** así lo establezca.
- Empresas **sancionadas** por la autoridad laboral, y a las que se les permita sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Para el resto de las empresas, la implementación de estos planes es voluntaria facilitándose la misma por parte del Gobierno mediante medidas de fomento, tales como el apoyo técnico necesario.

Web Igualdad en la Empresa (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad)



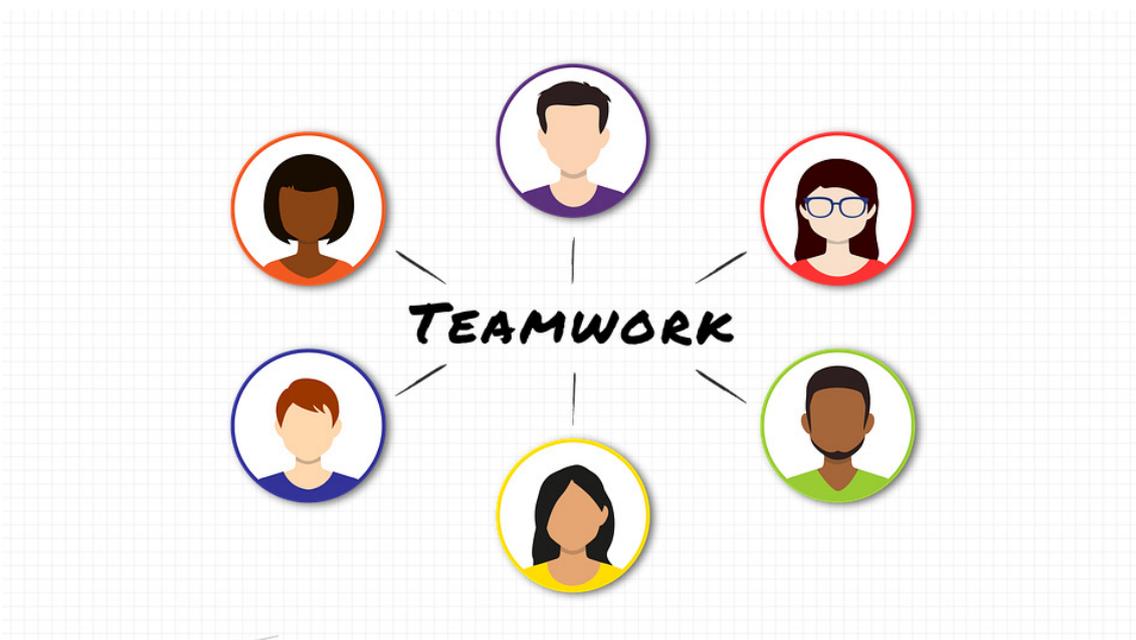
<http://www.igualdadenaempresa.es/>

La LOIEMH, al igual que otras leyes como el Estatuto de los Trabajadores o el Estatuto Básico del Empleado Público, ha sido recientemente modificada por el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Algunas de las novedades que incluye esta normativa son las siguientes:

- a)** Ampliación del número de empresas obligadas a contar con un Plan de Igualdad. Hasta 2019 tenían esta obligación solamente aquellas que contaran con más de 250 personas en la plantilla. A partir de la aprobación de este Real Decreto-ley se establece un calendario que marca los plazos para la implantación progresiva de esta obligatoriedad, de modo que desde marzo de 2022 cualquier empresa con más de 50 trabajadoras/es tendrá que contar con un Plan de Igualdad.
- b)** Ampliación del contenido mínimo del diagnóstico de situación previo al diseño del Plan, que deberá ser negociado entre la dirección de la empresa y la Representación Legal de Trabajadoras/es.
- c)** Obligación de registrar todos los Planes de Igualdad que se aprueben en un Registro creado a tal efecto y dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
- d)** Ampliación de los permisos por nacimiento y adopción con un calendario de aplicación paulatina hasta que sean iguales e intransferibles.
- e)** Obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios (incluidos complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, sin que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo pueda ser superior a los del otro en un 25% o más sin justificación.

A grandes rasgos, podemos distinguir **cinco fases** en la elaboración de los Planes de Igualdad y Diversidad:

1. Compromiso de la empresa/entidad con la igualdad y la diversidad.
2. Elaboración del diagnóstico de situación.
3. Diseño de los objetivos, ejes, medidas y actuaciones que formarán parte del Plan.
4. Implementación y seguimiento de dichas medidas y actuaciones.
5. Evaluación del cumplimiento de los objetivos diseñados.



A continuación, y para finalizar el curso, pasamos a enumerar algunas **razones para implementar Planes de Igualdad y Diversidad** más allá de la obligatoriedad legal:

- Posibilidad de obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa”. Se trata de una marca de excelencia concedida por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad que reconoce el desarrollo de políticas igualitarias en el ámbito laboral. Se puede hacer uso comercial y publicitario del mismo.
- Mejorar la productividad y reducir el absentismo. La implementación de medidas en pro de la igualdad entre los sexos y la diversidad puede propiciar un mejor ambiente de trabajo, una mayor identificación de la plantilla con la empresa u organización, disminución de la rotación, mayor productividad, etc.
- Seleccionar y retener el talento.
- Tener preferencia en la adjudicación de ciertos contratos públicos. Algunas administraciones públicas incluyen en sus pliegos de cláusulas administrativas el requisito de contar con un Plan de Igualdad.
- Otorgar mayor credibilidad a la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa, propiciando que no sea una simple cuestión de imagen.
- Mejorar la adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios, en consonancia con una sociedad cada vez más diversa y con valores más igualitarios.

Anexo

Bibliografía

Alarcón, I. et al.: *Manual para la gestión municipal de la diversidad religiosa*. Observatorio del pluralismo religioso en España.

Allport, G. (1954): *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

Amorós, C. (1991): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Antrophos.

Ariño, A. (2002): “Cultura”, en Conill, J. (coord.): *Glosario para una sociedad intercultural*. Bancaja.

Ballestrero, M. V. (1996): “Acciones positivas. Punto y aparte”, en *Doxa*, no 19.

Barrère, M. y Morondo, D. (2005): “La difícil adaptación de la igualdad de oportunidades a la discriminación institucional: el asunto Gruber del TJCE”, en M. Barrère y A. Campos: *Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate*. Dykinson-IISJ Oñati.

Casado Aparicio, E. y Gómez Esteban, C. (eds.) (2006): *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Editorial Biblioteca Nueva.

Casanova, M. (2008): “Diversidad, fuente de innovación y conocimiento”, en I Congreso Internacional Alares. Febrero 2008.

Castro, C. (2015): *Modelos de bienestar, igualdad de género y permisos por nacimiento en un contexto de crisis del modelo social europeo*. Tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide.

Dublin, K. (2010): *Gestión de la diversidad*. Cuaderno Foroética 15.

Fernández-Salguero Mejías, A. (2019): *Los hombres en las políticas de igualdad de las empresas: presencias y ausencias*. Fundación Cepaim.

Fernández-Salguero Mejías, A., Aragón Sánchez, P. y Martínez Hernández, D. (2014): *Responsabilidad social, ética empresarial y gestión de la diversidad*. Fundación Cepaim.

Fernández-Salguero Mejías, A. y Gallego Salazar, D. (2014): *Gestión de la Diversidad en entornos profesionales*. Fundación Cepaim.

Fernández-Salguero Mejías, A. y Miguel Nieto, R. (2018): *Planes de igualdad y diversidad*. Fundación Cepaim.

Gallego, D. (2012): *Guía metodológica. De los tópicos a la realidad. Procedimiento de actuación frente a prejuicios relativos a la diversidad por origen*. Fundación Cepaim.

García, J. (2010): “La condición migratoria”, en Lacomba, J. y Falomir, F. (eds.): *De las migraciones como problema a las migraciones como oportunidad. Codesarrollo y movimientos migratorios*. Catarata.

Gardenswartz, L., Cherbosque, J. y Rowe, A. (2008): *Emotional intelligence for managing results in a diverse world*. Davies-Black, Mountain View.

Knicki, A. y Kreitner, R. (2003): *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.

Millet, K. (2010): *Política sexual*. Cátedra.

Pérez Orozco, A. (2007): *Cadenas Globales de Cuidado*. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW).

Reguant, D. (2007): “Explicación abreviada de patriarcado” [online].

Rubin, G. (1975): “The traffic in women: notes on the political economy of sex”, en Reiter, R. (ed.): *Towards an anthropology of women*. Monthly Review Press.

Ruiz Miguel, A. (1998): “La justicia como igualdad”, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, no 2.

Salerno García, L. y García Oliveri, J. M. (2013): *Diver_cionario III: Hacia una perspectiva de la diversidad en las organizaciones no lucrativas*. Fundación Cepaim.

Sarrió, M. (2008): “Coaching y empoderamiento: estrategias para la gestión de la diversidad”, en Kaufmann, A. y Cubeiro, J.: *Coaching y diversidad*. Lid Editorial.

Trompenaars, F. y Woolliams, P. (2003): *Business across culture*. Capstone.

Urrutia, G. (2007): *Crea y media. Estrategias de sensibilización*. Agrupación de Desarrollo Nexos.

Anexo

Glosario

DISCRIMINACIÓN SEXISTA: es excluir o dar un trato de inferioridad a las personas por pertenecer a un sexo. Incluye actitudes, prácticas, decisiones, normas que tratan de manera desigual a mujeres y hombres en perjuicio de las mujeres y las niñas.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: prejuicios, ideas preconcebidas, clichés, opiniones tópicos acerca del deber ser de los hombres y de las mujeres.

GÉNERO: conjunto de características sociales, psicológicas, políticas y culturales asignadas a las personas en función de su sexo. Las características atribuidas a cada género varían intra e interculturalmente y han cambiado a lo largo de la historia, pero siempre se verifica que tengan mayor reconocimiento social y valoración aquellas características asignadas a los hombres. La diferencia sexual es así transformada en desigualdad social, política, económica y cultural, jerarquizando los hombres sobre las mujeres. Es una identidad aprendida y adquirida. Es una construcción social, económica, política, histórica y cultural. Es por tanto, modificable. El género está entretelado con otras muchas variables (raza, edad, diversidad funcional, clase, orientación sexual, nacionalidad...) que condicionan nuestra identidad y nuestras posibilidades de desarrollo personal.

HETERONORMATIVIDAD: conjunto de relaciones de poder por medio de las cuales se ponen reglas y estándares de “normalidad” a la sexualidad de tal modo que las relaciones heterosexuales se institucionalizan e imponen como el deber ser, reforzando la idea de orden binario y complementario de hombres y mujeres. La heteronormatividad implica una discriminación directa hacia la diversidad de orientaciones sexuales.

IDENTIDAD: conjunto de rasgos propios de una persona. Proceso de construcción de cada persona que realizamos de modo permanente desde que nacemos. La identidad se configura en el hacer del día a día a partir de las relaciones con las otras personas y con el entorno.

**** *Identidad Asignada:*** se basa en todo lo aceptado o impuesto por la sociedad, que define a través de sus instituciones cómo debe ser uno/a. Responde a ¿quién debo ser?, ¿cómo se espera que sea?

**** *Identidad Optada:*** Se basa en una reflexión consciente de la identidad asignada. Responde a ¿quién soy?, ¿quién quiero ser?

**** *Identidades sexuales:*** haría referencia al aspecto biológico y la conciencia por parte del individuo de dichos aspectos (incluyendo macho, hembra e intersexual).

**** *Identidades de género:*** recogería cómo sentimos y vivimos esa identidad (masculinidades, feminidades, transexualidades y transgéneros).

INTERSECCIONALIDAD: hace referencia al vínculo inextricable e indivisible entre los distintos elementos vertebradores y estructuradores de las sociedades (género, etnia, clase social, edad, orientación del deseo sexual, creencias religiosas, etc.).

ORIENTACIÓN DEL DESEO SEXUAL: hace referencia al tipo de estímulos hacia los que las personas nos sentimos atraídos sexualmente, hacia los que se dirige nuestro interés sexual y con quienes tenemos o deseamos tener conductas sexuales. Hay una gran diversidad de orientaciones sexuales: heterosexual, homosexual, bisexual, pansexual, asexual, transdeseante.

PATRIARCADO: sistema de organización que basándose en las relaciones de género establece una jerarquización social donde los puestos clave de poder (político, religioso, militar, económico) se encuentran exclusiva o mayoritariamente en manos de hombres. De este modo, lo masculino ocupa una posición de dominación respecto a lo femenino, que quedaría subordinado y oprimido.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: forma de mirar el mundo y analizar la realidad que implica visibilizar y reflexionar acerca de las relaciones de poder y discriminación relativa al género con el fin de denunciarlas, subvertirlas, cuestionarlas, hasta transformarlas en nuevas formas de relación más justas y equitativas.

QUEER, TEORÍA: la teoría queer es un conjunto de ideas sobre el género y la sexualidad de las personas, que afirma que los géneros, las identidades sexuales y las orientaciones sexuales de las personas, son el resultado de una construcción social y que, por lo tanto, no están esencialmente o biológicamente inscritos en la naturaleza humana, sino que se trata de formas socialmente variables.

La teoría queer rechaza la clasificación de los individuos en categorías universales y fijas, como “varón” o “mujer”, “heterosexual” u “homosexual”, “transexualidad” o “travestismo”, pues considera que están sujetas a restricciones impuestas por una cultura en la que la heterosexualidad es obligatoria (heteronormatividad), y sostiene que estas categorías esconden un número enorme de variantes. Contra el concepto clásico de género, que parte de la distinción entre la “heterosexualidad” aceptada como normal (en inglés *straight*, es decir “recto”) de lo “anómalo” (en inglés *queer* o “retorcido”), la teoría queer afirma que todas las identidades sociales son igualmente anómalas.

ROLES DE GÉNERO: conjunto de actitudes, comportamientos, aspiraciones y valores que la sociedad establece como apropiados o inapropiados para cada género, y que se transmite como enseñanza a las personas en función de su sexo, para que las adopte y haga propias. Las personas no asimilan pasivamente los roles tradicionales, sino que los interpretan y modifican en función de su propia individualidad y del grado de libertad que les permita la sociedad, apareciendo ciertas variaciones dentro de cada género.

SEXO: conjunto de características anatómicas, fisiológicas y genéticas asignadas diferencialmente a machos y a hembras.

SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA: a través del proceso de socialización las personas aprenden, asimilan e interiorizan como propios los elementos culturales y sociales que favorecen y garantizan su adaptación e integración en la comunidad a la que pertenecen. Hablamos de socialización diferenciada el proceso de socialización es diferente en función del sexo de las personas, asignando tareas y pautas de comportamiento diferenciadas para las mujeres y los hombres, en función de lo que cultural e históricamente está establecido para unas y otros.

Glosario extraído de **Bustamante Mouriño, A. M. (2014): Herramientas pedagógicas para la prevención de la trata con fines de explotación sexual. Fundación Cepaim.**