

TRIPLE PACK

# 1- Igualdad de Género

## 2- Prevención contra el Acoso

### 3- Igualdad LGTBI+

Curso Online



*Creado:*

**Tecnas Formación**

# Prevención contra el Acoso y la Violencia de Género en el ámbito laboral

Visita nuestro curso:

[www.formacioncursosonline.es](http://www.formacioncursosonline.es)

## CONTENIDO DEL CURSO

### 01 MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL

- Derechos humanos, libertad y seguridad: fundamentos legales
- Marco normativo sobre igualdad, acoso y violencia de género (internacional, estatal y autonómico)
- Obligaciones legales de las empresas y responsabilidades de los trabajadores/as

### 02 ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

- Definición y tipos de violencia de género: física, psicológica, económica y simbólica
- Ámbitos en los que se manifiesta la violencia de género (laboral, familiar, social)
- Cifras, impacto social y consecuencias estructurales

### 03 ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

- ¿Qué es y qué no es acoso laboral?
- Diferencias entre acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Micromachismos, lenguaje sexista y otras formas invisibles de violencia

### 04 DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Indicadores de alerta: cómo identificar situaciones de riesgo
- El papel de los compañeros/as, mandos intermedios y responsables de RRHH
- Políticas internas y medidas preventivas: protocolos, formación y cultura corporativa

### 05 ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO

- Cómo actuar si eres víctima o testigo
- Canales de denuncia y protección de la confidencialidad
- Tramitación interna y externa de denuncias
- Recursos disponibles: delegados/as de igualdad, servicios jurídicos y psicológicos

## 06 CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Impacto emocional, social y profesional en la víctima
- Consecuencias legales y reputacionales para la empresa y el agresor
- Estrategias de reparación y apoyo a la víctima

## 07 HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD Y LA CULTURA PREVENTIVA

- Planes de igualdad y protocolos de acoso
- Lenguaje inclusivo y buenas prácticas en la comunicación
- Formación continua y sensibilización en el entorno laboral

## 08 RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y LIDERAZGO EN LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- El compromiso corporativo más allá del cumplimiento legal.
- La integración de la perspectiva de género en la gestión empresarial.
- El rol del liderazgo en la construcción de una cultura organizacional segura e igualitaria.
- Cómo alinear las políticas internas con los principios de la RSC y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).
- Indicadores para evaluar la efectividad de las medidas aplicadas.
- Casos reales de buenas prácticas en empresas que han reducido los riesgos psicosociales y mejorado el clima laboral.

## Introducción al Curso: Prevención del Acoso y la Violencia de Género

En los últimos años, la sociedad ha avanzado significativamente en la visibilización y rechazo de todas las formas de violencia que se ejercen por razón de género o sexo. Sin embargo, los entornos laborales continúan siendo espacios donde aún persisten dinámicas de discriminación, acoso y abuso que deben ser erradicadas con urgencia, no solo por una cuestión legal, sino también ética, social y organizativa.

La **Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual**, representa un paso decisivo en la protección de los derechos fundamentales, con una perspectiva clara: **la libertad sexual es un derecho que debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el laboral**. Esta norma introduce la obligación de que las empresas y organizaciones adopten medidas eficaces para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier manifestación de violencia contra las mujeres.

Este curso ha sido diseñado específicamente para dar cumplimiento a esta normativa, proporcionando al alumnado una formación integral que permita:

- **Conocer el marco legal vigente.**
- **Identificar situaciones de riesgo.**
- **Aplicar protocolos de prevención y actuación.**
- **Fomentar entornos laborales seguros, igualitarios y libres de violencia.**

A través de un enfoque práctico, accesible y alineado con los principios de la Ley Orgánica 10/2022, esta formación capacita a personas trabajadoras, responsables de recursos humanos, mandos intermedios y representantes sindicales para convertirse en agentes activos de la igualdad y la prevención.

Porque prevenir la violencia de género no es solo una obligación legal: es una responsabilidad colectiva.

# 01

## Marco Jurídico y Conceptual

### Prevención del acoso y la violencia de género desde la normativa y los derechos fundamentales

#### 1.1 Libertad, seguridad y derechos humanos en el entorno laboral

La libertad y la seguridad no son conceptos abstractos: son derechos fundamentales reconocidos por la legislación nacional e internacional que deben materializarse de forma efectiva en todos los espacios, incluido el ámbito laboral.

##### ● La libertad sexual como derecho fundamental

La **Ley Orgánica 10/2022** redefine el concepto de libertad sexual como un derecho autónomo e integral. Ya no se vincula únicamente al consentimiento, sino que abarca la posibilidad de cada persona de desarrollar su sexualidad libremente, sin violencia, imposición, coacción o presión de ningún tipo.

Esto implica que **la empresa es corresponsable de garantizar espacios libres de violencia sexual**, de cualquier tipo (acoso, intimidación, chantaje, etc.), sin que existan dinámicas de poder que vulneren esa libertad.

##### ● Derecho a la integridad física, psíquica y moral

El artículo 15 de la Constitución Española reconoce el derecho de toda persona “a la vida y a la integridad física y moral, sin que pueda ser sometida a tortura ni a tratos inhumanos o degradantes”.

El acoso laboral, el acoso sexual o por razón de sexo vulneran directamente estos principios, y son considerados formas de violencia que **atentan contra la dignidad humana**, no solo en el plano jurídico, sino en el emocional y profesional.

##### ● Seguridad jurídica y entorno laboral saludable

Todo trabajador/a tiene derecho a:

- Un entorno laboral seguro, saludable e inclusivo.
- La protección efectiva ante cualquier forma de violencia o discriminación.

- Acceso a mecanismos ágiles y confidenciales para denunciar.

Este derecho debe ser **garantizado activamente** por la empresa a través de medidas preventivas, planes de igualdad, protocolos específicos y una política de tolerancia cero frente al acoso.

## 1.2 Principales normas legales en materia de acoso y violencia de género

A continuación, se presentan las leyes y normativas más relevantes, en especial la LO 10/2022, que sirve como eje estructural del curso.

### • Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual

Esta norma establece un marco de actuación integral que afecta tanto al ámbito penal como al administrativo y laboral. Algunos de sus **principios clave** son:

- **El consentimiento expreso** como eje central de la libertad sexual.
- **La responsabilidad proactiva de las empresas** para prevenir, detectar y actuar frente al acoso y la violencia.
- La necesidad de formar, sensibilizar y establecer protocolos eficaces, con perspectiva de género y enfoque interseccional.
- **El principio de diligencia debida**, que obliga a los empleadores a actuar de forma inmediata y efectiva ante cualquier indicio de violencia.

👉 **Art. 12 de la LO 10/2022** señala expresamente que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral”.

### • Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta ley establece medidas dirigidas a:

- Garantizar la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.
- Eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Implementar **planes de igualdad** y mecanismos de prevención del acoso.

En empresas con más de 50 personas trabajadoras, los planes de igualdad son **obligatorios** y deben incluir **protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo**.

### • Código Penal (reforma LO 10/2022)

La ley modifica varios artículos del Código Penal, introduciendo penas más claras y contundentes para:

- Acoso sexual (art. 184).
- Agresiones sexuales (art. 178 y siguientes).
- Delitos contra la integridad moral y la dignidad en el trabajo.

Además, se refuerza el enfoque de protección a las víctimas y se eliminan estereotipos jurídicos que antes dificultaban la tipificación de ciertas conductas.

#### ● Estatuto de los Trabajadores y legislación de PRL

- **Artículo 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores:** reconoce el derecho de toda persona a su integridad física y a una adecuada política de prevención.
- **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:** establece que los riesgos psicosociales (incluido el acoso) deben ser evaluados y prevenidos.

### 1.3 Derechos y deberes de las partes implicadas

#### ● Derechos de las personas trabajadoras

- A desempeñar su labor en un entorno **libre de violencia y acoso**.
- A ser escuchadas y protegidas ante cualquier denuncia.
- A la **confidencialidad, no represalia y reparación** del daño sufrido.
- A recibir formación y acceso a protocolos de prevención.

#### ● Obligaciones de la empresa

Las empresas deben:

- Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
- Establecer canales seguros y confidenciales de denuncia.
- Investigar con rapidez, imparcialidad y sensibilidad todas las denuncias.
- Formar a su plantilla, especialmente a responsables y mandos intermedios.
- **Documentar y justificar** que han cumplido con la diligencia debida.

No actuar ante una denuncia o permitir un entorno hostil puede acarrear:

- **Sanciones económicas** por parte de la Inspección de Trabajo.
- **Responsabilidad penal o civil.**
- Daños reputacionales significativos.

#### ● Responsabilidades individuales

Además de las obligaciones de la empresa, **cada persona trabajadora es responsable** de contribuir a un entorno de respeto. Esto incluye:

- No participar ni tolerar comportamientos de acoso.
- Denunciar o alertar ante situaciones de riesgo.
- Respetar la intimidad y la dignidad de los compañeros/as.

# 02

## ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

### 2.1 Definición y alcance de la violencia de género

La **violencia de género** no es solo una cuestión privada o doméstica: es una **violación de los derechos humanos** que afecta a mujeres por el hecho de serlo, y que puede manifestarse en múltiples contextos, incluidos el laboral, el educativo, el familiar o el digital.

#### ¿Qué se entiende por violencia de género?

Según la **Ley Orgánica 1/2004**, la violencia de género es “toda violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

Sin embargo, la **Ley Orgánica 10/2022**, en su enfoque más amplio, habla de **violencia sexual** y de género como cualquier acto que:

- Vulnere la libertad sexual o integridad física de la persona.
- Tenga lugar por razones de sexo o género.
- Afecte desproporcionadamente a las mujeres.

Esto incluye agresiones, acoso, intimidación, chantaje, amenazas, imposición de roles de género, control económico, violencia digital, y cualquier forma de trato degradante con connotación sexual o de subordinación por género.

### 2.2 Tipos de violencia de género (ámbito general y laboral)

Para identificar correctamente las conductas que deben ser prevenidas, es fundamental comprender los **tipos de violencia** más comunes:

#### ◆ **Violencia física**

Uso de la fuerza con el fin de causar daño, intimidar o controlar. En el ámbito laboral puede manifestarse en agresiones, empujones, tocamientos no consentidos, etc.

### ◆ **Violencia psicológica**

Cualquier conducta que cause daño emocional, disminución de la autoestima o presión para actuar contra la voluntad. Incluye humillaciones, insultos, silenciamiento, amenazas o aislamiento.

### ◆ **Violencia sexual**

Todo acto sexual no consentido, incluyendo acoso, abuso, chantaje o contacto físico no deseado. Se trata de un **delito**, y su gravedad puede incrementarse en relaciones laborales jerárquicas.

### ◆ **Violencia económica**

Control o limitación de los recursos económicos de la víctima. En lo laboral puede reflejarse en discriminación salarial, obstaculización del acceso a ascensos, o penalizaciones por maternidad o cuidados.

### ◆ **Violencia simbólica y estructural**

Mensajes, estereotipos o representaciones que perpetúan la desigualdad. Por ejemplo, lenguaje sexista, chistes ofensivos o actitudes que restan valor profesional a las mujeres por razón de género.

## 2.3 Ámbitos donde se manifiesta la violencia de género

La violencia de género no es homogénea ni exclusiva del ámbito íntimo o personal. Existen varios contextos donde se manifiesta:

### ● **Ámbito doméstico o familiar**

Relaciones de pareja o expareja, familiares o convivientes donde existe abuso, control o maltrato. Es el tipo más visibilizado socialmente.

### ● **Ámbito laboral**

El espacio de trabajo puede convertirse en un entorno hostil para las mujeres cuando existen relaciones de poder, falta de prevención, tolerancia al acoso o culturas machistas normalizadas. La violencia aquí puede ser:

- **Directa** (acoso, discriminación, abuso).
- **Indirecta** (desigualdad salarial, obstaculización del desarrollo profesional).

### ● **Ámbito institucional**

Ocurre cuando los poderes públicos o instituciones no ofrecen protección suficiente, reproducen estereotipos o desatienden las denuncias.

### ● **Ámbito digital o en redes**

Hostigamiento, amenazas, difusión de imágenes íntimas, control mediante redes sociales o ciberacoso, cada vez más frecuente.

## 2.4 Datos y cifras actuales

La visibilidad de la violencia de género ha crecido, pero aún existen cifras alarmantes:

- Según el **Macroestudio de Violencia contra la Mujer (2020)** del Gobierno de España:
  - Más del 57% de las mujeres ha sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida.
  - Casi el 40% ha vivido acoso sexual, siendo más habitual en entornos laborales con relaciones jerárquicas.
- La **Encuesta de Condiciones de Trabajo en España** indica que más del 20% de trabajadoras afirma haber presenciado o sufrido comportamientos inadecuados en su entorno laboral.
- La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha alertado de que la violencia y el acoso en el trabajo afectan de manera desproporcionada a mujeres, personas jóvenes y trabajadoras en empleos precarizados.

## 2.5 Impacto social, económico y organizativo

La violencia de género no solo tiene efectos individuales, sino que **afecta al conjunto de la sociedad** y genera importantes costes:

- **En la víctima:**
  - Baja autoestima, ansiedad, estrés postraumático.
  - Problemas de salud física y mental.
  - Absentismo laboral, pérdida de oportunidades profesionales.
- **En las empresas:**
  - Pérdida de productividad.
  - Aumento del clima laboral tóxico y conflictos internos.
  - Costes económicos asociados a indemnizaciones, sanciones, bajas laborales y pérdida de talento.
  - Daño reputacional.
- **En la sociedad:**
  - Reproducción de roles de género desiguales.

- Normalización de conductas violentas.
- Dificultades para el desarrollo profesional y económico de las mujeres.

## 2.6 ¿Por qué debe abordarse la violencia de género desde la empresa?

Las empresas tienen un papel clave en la erradicación de la violencia de género, no solo por obligación legal, sino por **responsabilidad social y compromiso ético**. La **Ley Orgánica 10/2022** impone medidas concretas a las organizaciones, como:

- Disponer de **protocolos de prevención del acoso** sexual y por razón de sexo.
- Adoptar **planes de igualdad efectivos**.
- Implementar **formación específica y continua** para toda la plantilla.
- Actuar **con diligencia debida** ante cualquier indicio o denuncia.

Además, una empresa que promueve la igualdad y la tolerancia cero al acoso:

- Mejora su clima laboral.
- Fideliza talento.
- Aumenta su reputación interna y externa.
- Cumple con criterios de responsabilidad social empresarial (RSE).

# 03

## ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

### Comprensión, identificación y diferenciación de las conductas constitutivas de acoso

#### 3.1 ¿Qué es el acoso laboral?

El **acoso laboral**, también conocido como *mobbing*, se define como una conducta hostil, repetida y prolongada en el tiempo, que tiene como objetivo o efecto menoscabar la dignidad, integridad psicológica o profesional de una persona en el trabajo.

#### Características principales:

- Es **intencionado** y sistemático (no accidental ni puntual).
- Tiene una **duración y frecuencia** (no basta un episodio aislado).
- Busca **aislar, desacreditar, desestabilizar o forzar la salida** de la persona del puesto de trabajo.
- Genera un **entorno laboral intimidatorio, humillante o degradante**.

El acoso laboral puede ser ejercido:

- **Verticalmente descendente:** de superiores hacia subordinados.
- **Verticalmente ascendente:** de subordinados hacia superiores (menos frecuente).
- **Horizontalmente:** entre personas del mismo nivel jerárquico.

#### 3.2 ¿Qué no es acoso?

Es fundamental diferenciar el acoso laboral de otras situaciones que pueden generar malestar pero que **no constituyen jurídicamente acoso**. No es acoso:

- Tener una discusión puntual con un compañero o jefe.
- Ser corregido o evaluado negativamente de forma justificada.
- Que se exijan resultados o se apliquen sanciones por bajo rendimiento.
- Que exista un conflicto interpersonal no reiterado, sin hostigamiento o abuso.

Estas situaciones pueden requerir mediación o gestión adecuada, pero **no deben confundirse con acoso**, ya que este requiere una **intencionalidad de daño**, repetición y efecto intimidatorio real.

### 3.3 Acoso sexual en el trabajo

#### ¿Qué es?

El **acoso sexual** en el ámbito laboral se produce cuando se realizan actos, proposiciones, comentarios o gestos de carácter sexual **no deseados** por la persona que los recibe, generando un entorno hostil o intimidatorio.

#### Ejemplos:

- Comentarios sexuales sobre la apariencia o vestimenta.
- Toques o acercamientos físicos no consentidos.
- Solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales (*chantaje sexual*).
- Correos, mensajes o imágenes de contenido sexual no solicitadas.

👉 Según el artículo 7.1 de la **Ley Orgánica 3/2007**, el acoso sexual constituye **una forma de discriminación por razón de sexo**, y las empresas están **obligadas a prevenirlo y sancionarlo**.

### 3.4 Acoso por razón de sexo

#### ¿Qué es?

El **acoso por razón de sexo** ocurre cuando se realiza una conducta no deseada relacionada con el sexo de la persona (aunque no tenga connotación sexual directa), que atenta contra su dignidad, crea un entorno ofensivo o le causa daño psicológico o profesional.

#### Ejemplos:

- Burlas hacia una mujer por estar embarazada o pedir conciliación.
- Cuestionar la autoridad de una trabajadora por su género.
- Impedir el acceso a tareas o promociones por ser mujer.
- Discriminar por identidad de género o expresión de género.

Este tipo de acoso, aunque **menos visible**, es igualmente grave y frecuente, y está contemplado como ilegal por la legislación española y comunitaria.

### 3.5 Formas de acoso: cómo se manifiestan

El acoso puede tomar múltiples formas que no siempre son fácilmente reconocibles. A continuación, se detallan algunas conductas que deben **activar la alerta**:

#### ◆ Verbales:

- Gritos, insultos o humillaciones en público.
- Comentarios sexistas, despectivos o paternalistas.
- Rumores malintencionados.

#### ◆ No verbales:

- Gestos amenazantes o intimidatorios.
- Miradas lascivas, lenguaje corporal inapropiado.

#### ◆ Escritas o digitales:

- Emails ofensivos o manipuladores.
- Difusión de rumores por redes internas o WhatsApp.
- Ciberacoso o vigilancia constante.

#### ◆ Físicas:

- Acercamientos sin consentimiento.
- Obstaculizar el paso o invadir el espacio personal.
- Toques innecesarios o agresiones físicas.

#### ◆ Laborales:

- Sobrecarga injustificada o aislamiento del equipo.
- Negación de información clave o de herramientas de trabajo.
- Menosprecio sistemático de ideas o aportaciones.

### 3.6 Micromachismos y violencia simbólica en el trabajo

Aunque no siempre sean visibles ni tipificados legalmente, **los micromachismos** forman parte del caldo de cultivo del acoso y la violencia de género. Se trata de comportamientos sutiles que perpetúan roles de género desiguales y **normalizan la discriminación**.

#### Ejemplos comunes:

- Interrumpir constantemente a una mujer en reuniones (*mansplaining*).

- Asignar sistemáticamente tareas de cuidado, organización o recepción a mujeres.
- Hacer bromas sexistas o infravalorar los logros de una mujer.
- Preguntar por la maternidad o vida familiar en entrevistas de trabajo.

Estas actitudes deben ser identificadas y **desactivadas desde la prevención y la formación**, porque sostienen una cultura de desigualdad que favorece la aparición de formas más graves de acoso.

### 3.7 Cómo se inicia y evoluciona una situación de acoso

El acoso laboral, sexual o por razón de sexo suele tener una **evolución progresiva**, que puede seguir un patrón como este:

1. **Fase inicial:** microagresiones, desprecios sutiles, gestos o comentarios ambiguos.
2. **Fase de acumulación:** aumento de conductas hostiles, mayor visibilidad del malestar.
3. **Fase de impacto:** aislamiento, somatización, deterioro emocional o físico.
4. **Fase crítica:** denuncia formal, bajas médicas, abandono del puesto o despido.

Identificar la situación a tiempo es clave para **interrumpir el proceso y proteger a la víctima**, evitando consecuencias mayores.

### 3.8 La cultura de empresa como barrera o aliada

Una **cultura organizacional proactiva, igualitaria y preventiva** es el principal antídoto contra el acoso. Por el contrario, una cultura que:

- Normaliza chistes sexistas,
- Minimiza el acoso como “cosas del trabajo”,
- Protege a agresores por jerarquía o rentabilidad,

... se convierte en **cómplice estructural del problema**.

Las empresas deben fomentar:

- Canales de comunicación seguros.
- Liderazgos con perspectiva de género.
- Formación continua para todas las personas trabajadoras.

# 04

## DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

**Cómo identificar situaciones de riesgo y aplicar medidas eficaces para evitarlas**

### 4.1 ¿Por qué es fundamental la prevención?

La violencia y el acoso en el trabajo no suelen aparecer de forma repentina. Se gestan y evolucionan dentro de una **cultura organizacional permisiva o poco sensibilizada**. La **prevención activa** permite:

- Proteger a las personas antes de que se conviertan en víctimas.
- Evitar conflictos, denuncias y daños reputacionales.
- Cumplir con las obligaciones legales impuestas a las empresas.
- Fomentar un entorno profesional seguro, justo y productivo.

La prevención **no es opcional**. La **Ley Orgánica 10/2022**, en su artículo 12, establece el deber de las empresas de “promover condiciones laborales que eviten la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral”.

### 4.2 Indicadores de alerta: señales que no deben ignorarse

Aunque no siempre sean evidentes, existen **signos y comportamientos** que deben alertar a cualquier persona trabajadora, mando intermedio o departamento de RRHH:

#### ◆ Señales individuales:

- Cambios bruscos en el comportamiento de una persona: retraimiento, ansiedad, aislamiento.
- Aumento de las ausencias, bajas médicas o bajo rendimiento sin causa aparente.
- Evitación de ciertos espacios o personas.

#### ◆ Señales organizacionales:

- Quejas informales reiteradas sin canalización formal.
- Rumores, chismes o comentarios despectivos frecuentes.
- Relación jerárquica abusiva o desequilibrada.
- Falta de diversidad en puestos de responsabilidad o en tareas clave.

La **detección temprana** de estas señales permite activar protocolos antes de que la situación se agrave.

### 4.3 Herramientas de detección

Las empresas y organizaciones pueden implementar diversas **herramientas objetivas y subjetivas** para identificar riesgos:

#### ● Cuestionarios de clima laboral

Permiten recoger información anónima sobre percepción de acoso, discriminación o trato desigual. Pueden formar parte de auditorías internas o planes de igualdad.

#### ● Entrevistas de salida o seguimiento

Conversaciones estructuradas con personas que abandonan su puesto o que expresan malestar. Pueden revelar dinámicas ocultas.

#### ● Canal de denuncias o buzón confidencial

Un canal seguro, accesible y anónimo para alertar sobre situaciones de acoso, sin miedo a represalias.

#### ● Observación directa y evaluación de riesgos psicosociales

Aplicada por servicios de prevención o RRHH, puede detectar conductas inadecuadas, climas tensos o estructuras de poder que favorezcan el abuso.

### 4.4 El papel de los diferentes actores en la prevención

#### ◆ Dirección y alta gerencia:

- Deben liderar con el ejemplo y asignar recursos reales a las políticas de igualdad y prevención.
- Aprobar los protocolos y asegurar su aplicación.

#### ◆ Recursos Humanos:

- Impulsar la formación, el seguimiento y el cumplimiento del protocolo.

- Actuar con imparcialidad ante cualquier denuncia.

#### ◆ Mandos intermedios:

- Detectar comportamientos anómalos en sus equipos.
- Ser receptivos a las señales de alerta.
- No trivializar ni ignorar los primeros indicios.

#### ◆ Toda la plantilla:

- Conocer sus derechos y obligaciones.
- No participar ni tolerar conductas ofensivas.
- Denunciar de forma segura cualquier comportamiento inapropiado.

### 4.5 Protocolos de prevención y actuación

Todo centro de trabajo, independientemente de su tamaño, debe contar con un **protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, que incluya:

1. **Compromiso de tolerancia cero** por parte de la empresa.
2. **Definición clara de las conductas** consideradas acoso.
3. **Procedimiento interno de denuncia:**
  - Confidencial.
  - Con garantías de no represalia.
  - Plazos razonables.
4. **Medidas cautelares de protección** a la persona denunciante.
5. **Régimen disciplinario y sancionador.**
6. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento.

Este protocolo debe estar **firmado, difundido, accesible y conocido por toda la plantilla**, tal como exige la legislación vigente.

### 4.6 Medidas organizativas de prevención

Además del protocolo, la prevención debe incluir:

- **Planes de igualdad** que recojan medidas específicas contra el acoso.

- **Formación obligatoria** en igualdad y prevención del acoso para todas las personas trabajadoras.
- **Revisión del lenguaje, espacios y dinámicas internas** (manuales, publicidad, reuniones, etc.) para eliminar sesgos y microviolencias.
- **Promoción de la corresponsabilidad y conciliación**, evitando penalizar a quienes ejercen derechos familiares.

#### 4.7 Formación y sensibilización: clave del cambio

La formación no solo es una exigencia legal, sino una herramienta transformadora que:

- Fomenta la empatía, el respeto y el conocimiento de los límites.
- Empodera a víctimas y testigos para actuar.
- Crea una cultura organizacional consciente y vigilante.

La **formación debe ser continua, adaptada al sector y al perfil de la plantilla**, y abarcar temas como:

- Normativa vigente.
- Tipos de acoso.
- Canales de denuncia.
- Ejemplos reales y resolución de dilemas éticos.

#### 4.8 Buenas prácticas en la empresa

Las organizaciones comprometidas con la igualdad y la prevención del acoso suelen implementar prácticas como:

- ✓ Campañas internas de sensibilización.
- ✓ Códigos éticos con enfoque de género.
- ✓ Equipos de igualdad o comités de convivencia.
- ✓ Revisión de procesos de selección y promoción para garantizar equidad.
- ✓ Medición del impacto de las políticas preventivas.

La prevención del acoso y la violencia de género en el trabajo **no es un mero trámite legal**, sino una acción estratégica que protege a las personas, mejora el entorno laboral y proyecta una imagen ética y responsable de la organización.

Toda empresa debe convertirse en **un espacio seguro, vigilante y comprometido** con la libertad, la dignidad y la igualdad efectiva.

# 05

## ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO


**Cómo intervenir de forma segura, eficaz y conforme a la normativa**

### 5.1 ¿Qué hacer si se sufre acoso?

Cuando una persona se enfrenta a una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral, es fundamental que sepa **cómo actuar** para protegerse y activar los mecanismos correspondientes.

#### ◆ Recomendaciones para la persona afectada:

1. **Guardar la calma** y tomar distancia emocional, en la medida de lo posible.
2. **Documentar la situación:** anotar fechas, lugares, frases, testigos y cualquier prueba (emails, mensajes, etc.).
3. **Comunicar el malestar directamente**, si es posible y seguro, dejando constancia (por escrito o con testigo).
4. **Contactar con personas de confianza** dentro de la empresa (delegado/a sindical, superior directo, RRHH).
5. **Consultar el protocolo de actuación** de la empresa, si existe, y utilizar los canales establecidos.
6. Si no hay respuesta interna adecuada, **recurrir a instancias externas:** Inspección de Trabajo, Instituto de la Mujer, Defensor del Pueblo, asesoría legal, etc.

 **Importante:** la persona denunciante **tiene derecho a la confidencialidad**, a ser protegida frente a represalias y a recibir atención jurídica y psicológica si lo requiere.

### 5.2 ¿Qué hacer si se es testigo de una situación de acoso?

El silencio perpetúa la violencia. Toda persona tiene la **responsabilidad ética y laboral** de actuar cuando observa o sospecha de un posible caso de acoso.

#### ◆ El testigo puede:

- Ofrecer apoyo a la persona afectada sin presionarla.
- Animar a la denuncia y ofrecerse como testigo si fuera necesario.
- Informar al departamento de RRHH o a la persona responsable del protocolo.
- Utilizar el canal de denuncias si el entorno lo permite.

El testimonio de compañeros/as es muy valioso para acreditar los hechos, **incluso si no se es víctima directa.**

### 5.3 Tramitación interna de las denuncias

Un procedimiento eficaz debe ser:

- ✓ **Ágil**, con plazos claros.
- ✓ **Imparcial**, evitando conflictos de interés.
- ✓ **Confidencial**, protegiendo la identidad de las partes.
- ✓ **Garantista**, respetando los derechos de ambas partes.

#### Proceso habitual:

1. **Recepción de la denuncia:** escrita, oral o a través del canal habilitado.
2. **Admisión a trámite:** evaluación inicial para determinar si procede iniciar investigación.
3. **Designación de un equipo investigador:** personas imparciales y con formación en igualdad y acoso.
4. **Fase de instrucción:** recogida de pruebas, entrevistas, testigos.
5. **Emisión de informe con conclusiones.**
6. **Resolución por parte de la empresa:** puede incluir medidas disciplinarias, traslado, sanción o despido del agresor.
7. **Seguimiento del caso:** evaluación del clima laboral posterior.

### 5.4 Medidas de protección para la persona afectada

Durante y después del proceso, la persona denunciante tiene derecho a medidas que garanticen su seguridad y bienestar:

- Separación física o funcional del agresor (sin penalizar a la víctima).
- Acceso a apoyo psicológico y jurídico.

- Modificación temporal de condiciones si es necesario.
- Garantía de que no habrá represalias por haber denunciado.

La **Ley Orgánica 10/2022** refuerza la protección a las víctimas en el ámbito laboral, exigiendo a las empresas una **diligencia debida reforzada**.

### 5.5 Recursos externos disponibles

Si la empresa no actúa, o si la víctima prefiere recurrir a otros canales, existen diversas **instituciones especializadas**:

#### Recursos en España:

- **016**: atención gratuita y confidencial 24h para víctimas de violencia de género.
- **Instituto de la Mujer o de Igualdad Autonómico**: apoyo legal y psicológico.
- **Inspección de Trabajo**: puede investigar casos de acoso en el ámbito laboral.
- **Servicio de Asistencia Jurídica Gratuita**: en situaciones de vulnerabilidad.
- **Delegaciones del Gobierno contra la Violencia de Género**.

Además, los **sindicatos**, **asociaciones feministas** y **servicios sociales** también pueden ofrecer acompañamiento.

### 5.6 Posibles consecuencias legales

La persona agresora o acosadora puede enfrentarse a:

- **Sanciones disciplinarias laborales**, incluyendo despido.
- **Responsabilidad penal**, si los hechos constituyen delito.
- **Indemnizaciones civiles** por daños y perjuicios.
- Inclusión en **registros de infractores** si así lo determina la justicia.

La empresa, por su parte, puede recibir:

- **Multas** por parte de la Inspección de Trabajo.
- **Sanciones por incumplir su deber de prevención**.
- Daños reputacionales y pérdida de confianza interna.

### 5.7 Garantías del procedimiento: evitar la revictimización

Un procedimiento eficaz debe garantizar que la persona afectada:

- **No tenga que repetir los hechos innecesariamente** ante múltiples personas.
- Sea tratada con respeto, sin poner en duda su testimonio sin pruebas.
- Reciba información sobre el estado del procedimiento y sus derechos.
- Pueda **participar sin miedo ni represalias**.

La **revictimización** es una forma de violencia institucional, y debe evitarse mediante protocolos sensibles y personal capacitado.

### **Conclusión**

Saber cómo actuar ante una situación de acoso no solo protege a la víctima: **transforma la cultura laboral** y hace cumplir el derecho fundamental a trabajar en un entorno seguro, digno y libre de violencia.

Empresas, representantes, profesionales y personas trabajadoras tenemos la responsabilidad compartida de **intervenir, proteger y garantizar el respeto mutuo** en todos los niveles.

# 06

## CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Impacto en la víctima, en el entorno laboral y en la empresa

### 6.1 Consecuencias psicológicas y emocionales en la víctima

El acoso sexual, por razón de sexo o laboral no solo implica un malestar puntual. Tiene consecuencias profundas, persistentes y, en ocasiones, devastadoras en la salud mental y emocional de la persona afectada.

#### Repercusiones habituales:

- **Ansiedad crónica**, estrés, angustia o ataques de pánico.
- **Trastornos del sueño**, fatiga constante o insomnio.
- **Baja autoestima** y pérdida de seguridad personal y profesional.
- **Depresión** o síntomas depresivos persistentes.
- **Trastornos psicósomáticos** (dolores de cabeza, problemas digestivos, contracturas).
- **Sensación de culpa, aislamiento y vergüenza**, incluso cuando la víctima no es responsable.

La evidencia científica y los estudios de psicología laboral demuestran que las víctimas de acoso pueden desarrollar un **síndrome de estrés postraumático** laboral, que requiere acompañamiento terapéutico especializado.

### 6.2 Consecuencias físicas y de salud

El maltrato psicológico prolongado tiene **manifestaciones físicas reales**, especialmente cuando no se actúa a tiempo:

- Fatiga crónica, cefaleas, contracturas musculares.
- Trastornos digestivos (colon irritable, gastritis).
- Desórdenes alimentarios y cardiovasculares.

- Empeoramiento de enfermedades preexistentes.

Muchas personas afectadas terminan en **baja médica por incapacidad temporal o permanente**, con un deterioro significativo en su calidad de vida.

### 6.3 Consecuencias profesionales y económicas

Las consecuencias del acoso no se limitan al plano personal. También alteran gravemente la **trayectoria laboral y la estabilidad económica** de la víctima.

#### ◆ Algunas consecuencias frecuentes:

- Pérdida de motivación y rendimiento laboral.
- Abandono del empleo, voluntario o forzado.
- Estigmatización interna (culpabilización, aislamiento).
- Renuncia a oportunidades de ascenso o formación.
- Dificultades para reincorporarse al mercado laboral.

La **Ley Orgánica 10/2022** reconoce la necesidad de garantizar la reparación integral del daño, lo que incluye no solo el castigo al agresor, sino **la restitución de los derechos y la compensación profesional a la víctima**.

### 6.4 Consecuencias en el equipo de trabajo

El acoso no solo afecta a la persona directamente implicada. Todo el equipo o departamento puede sufrir un **efecto colateral**:

- Deterioro del ambiente laboral.
- Desconfianza, miedo o parálisis entre compañeros/as.
- Aumento del absentismo y la rotación.
- Baja cohesión de equipo.
- Normalización de dinámicas tóxicas.

Este clima laboral negativo compromete el funcionamiento y la reputación de toda la organización.

## 6.5 Consecuencias legales para el agresor y para la empresa


Las leyes actuales contemplan **sanciones severas** tanto para el agresor como para la empresa que no actúe con la debida diligencia.

### Para la persona agresora:

- **Sanción disciplinaria interna**, que puede ir desde una amonestación hasta el despido procedente.
- **Responsabilidad penal** si se trata de acoso sexual o delito contra la integridad moral (incluido en el Código Penal).
- Posibles **indemnizaciones civiles** por daños y perjuicios.
- Inclusión en **registros de infractores** o antecedentes judiciales.

### Para la empresa:

- Multas por infracción grave o muy grave según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).
- Responsabilidad civil subsidiaria si no se aplicaron medidas preventivas.
- Daños reputacionales y pérdida de confianza de clientes, proveedores o instituciones.
- Riesgo de ser excluida de licitaciones públicas o subvenciones si no cumple con la normativa de igualdad.

 **Omitir la actuación ante un caso de acoso se considera una forma de violencia institucional** y puede acarrear consecuencias legales para la dirección.

## 6.6 Costes económicos y sociales

El acoso laboral y la violencia de género tienen un **coste cuantificable**, que puede impactar de forma directa en la productividad y sostenibilidad de una empresa.

### **Pérdidas comunes:**

- Gastos por bajas laborales y sustituciones.
- Costes en selección y formación de nuevo personal.
- Tiempo y recursos dedicados a conflictos y denuncias.
- Litigios judiciales, asesoramiento jurídico y posibles indemnizaciones.
- Descenso del rendimiento general y deterioro de la marca empleadora.

Además, desde el punto de vista social, perpetuar el acoso y la violencia refuerza la desigualdad estructural y **limita el acceso real de las mujeres a condiciones laborales justas y seguras.**

### 6.7 Recomendación: reparación y retorno seguro

Una vez acreditado el acoso, la empresa debe aplicar medidas no solo sancionadoras, sino también **reparadoras**:

- Acompañamiento psicológico o médico.
- Recolocación o reingreso si hubo despido o traslado injustificado.
- Restauración de derechos laborales perdidos (vacaciones, ascensos, formación).
- Declaración pública o interna de reconocimiento del daño (si la víctima lo desea).

La **Ley Orgánica 10/2022** insiste en el enfoque integral, que no solo se limite al castigo, sino que **garantice la recuperación y no repetición.**

### Conclusión

El acoso y la violencia de género son violaciones de derechos con consecuencias **graves, múltiples y duraderas.** No se trata solo de una falta de respeto: es una forma de violencia que destruye la salud, la carrera profesional y el tejido humano de las organizaciones.

Prevenir estas situaciones **no es solo una obligación legal**, es una inversión ética, emocional y económica a largo plazo. Actuar con responsabilidad protege a las personas, fortalece a las empresas y construye una sociedad más justa.

# 07

## HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD Y LA CULTURA PREVENTIVA

### Cómo construir organizaciones seguras, igualitarias y libres de violencia

#### 7.1 Introducción: de la reacción a la prevención

Tras analizar los conceptos clave, los tipos de violencia, las formas de acoso y sus consecuencias, este módulo final está centrado en la acción transformadora.


La **prevención eficaz de la violencia de género y el acoso no es solo normativa**, es una cuestión de cultura organizacional. Para erradicar el problema, es necesario **generar entornos laborales seguros y justos desde la raíz**, donde estas conductas no tengan espacio ni tolerancia.

#### 7.2 Planes de igualdad: eje estratégico

El **Plan de Igualdad** es una herramienta obligatoria para empresas de más de 50 trabajadores y altamente recomendable en cualquier organización.

#### Un buen plan de igualdad debe incluir:

- Diagnóstico de situación con perspectiva de género.
- Objetivos claros y medibles para reducir las desigualdades.
- Medidas concretas en áreas como:
  - Selección y contratación.
  - Promoción profesional.
  - Formación y condiciones laborales.
  - Conciliación y corresponsabilidad.
- Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Sistema de seguimiento y evaluación.


 El Real Decreto 901/2020 y el RD 902/2020 regulan la obligatoriedad, registro y contenido de los planes de igualdad, así como la necesidad de **igualdad retributiva**.

### 7.3 El protocolo de prevención y actuación frente al acoso

Como herramienta operativa, el **protocolo de actuación** ante el acoso debe ser claro, accesible y aplicable en cualquier empresa. No basta con tenerlo: debe implementarse y actualizarse.

#### ¿Qué debe incluir?

- Declaración de compromiso y tolerancia cero.
- Definición de las conductas constitutivas de acoso.
- Procedimiento de denuncia interno.
- Garantías procesales: confidencialidad, imparcialidad, protección.
- Medidas cautelares y sancionadoras.
- Evaluación periódica de su efectividad.

 **La existencia de este protocolo no exime a la empresa de responsabilidad** si no se aplica con diligencia.

### 7.4 Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista

El **lenguaje construye realidades**. Por eso, la forma en que una organización se comunica tiene un impacto directo en su cultura.

#### Claves del lenguaje inclusivo:

- Evitar el uso genérico del masculino ("los trabajadores").
- Incluir a mujeres y diversidades de forma visible y natural.
- No reforzar estereotipos ("el jefe" / "la secretaria").
- Usar imágenes igualitarias y no discriminatorias en documentos, redes o campañas internas.

Ejemplo:

 "El trabajador que desee denunciar..."

 "La persona trabajadora que desee denunciar..."

### 7.5 Formación continua: base de la transformación


La **formación en igualdad, prevención de violencia de género y acoso laboral** debe ser:

- Obligatoria.

- Recurrente.
- Adaptada a cada perfil profesional.
- Práctica y con enfoque emocional y normativo.

#### **Tipos de formación recomendada:**

- Sensibilización general para toda la plantilla.
- Formación específica para mandos, RRHH y responsables de protocolo.
- Talleres sobre gestión de conflictos, liderazgo inclusivo y cultura del respeto.
- Actividades participativas: role playing, debates, análisis de casos.

 La LO 10/2022 destaca la formación como herramienta obligatoria para prevenir delitos contra la libertad sexual en el entorno laboral.

#### **7.6 Otras medidas complementarias**

Además de las anteriores, existen múltiples prácticas que pueden consolidar una **cultura igualitaria** en la organización:

##### **Medidas estructurales:**

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.
- Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles.
- Establecer criterios transparentes de evaluación y retribución.

##### **Conciliación y corresponsabilidad:**

- Horarios flexibles.
- Medidas de apoyo a la maternidad/paternidad sin penalización.
- Fomento de la corresponsabilidad en los cuidados.

##### **Espacios seguros y participación:**

- Comités de igualdad activos.
- Canales seguros para sugerencias y quejas.
- Acciones internas de comunicación y sensibilización continuada.

#### **7.7 Evaluación, seguimiento y mejora continua**

Ninguna medida es eficaz si no se evalúa. Toda empresa debe tener **sistemas de seguimiento** para:

- Medir el clima laboral y percepción de igualdad.
- Recoger estadísticas de denuncias y actuaciones.
- Evaluar la eficacia de la formación.
- Actualizar planes, protocolos y estrategias.

Este enfoque permite **pasar de la prevención formal a una prevención real**, basada en datos, participación y mejora constante.

### Conclusión

Prevenir el acoso y la violencia de género **no es una acción puntual**, es una cultura que se construye con voluntad, conocimiento y compromiso.

Las herramientas aquí descritas permiten transformar los entornos laborales en espacios de **igualdad, dignidad y respeto**, donde cada persona pueda desarrollar su vida profesional con libertad y seguridad.

 **Una empresa comprometida con la igualdad no solo cumple la ley: lidera el cambio.**

# 08

## Responsabilidad Empresarial y Liderazgo en la Prevención de la Violencia de Género

### 8.1 Introducción | La empresa como agente social activo

A lo largo del curso hemos analizado el marco jurídico, los tipos de violencia y acoso, los protocolos de actuación y las herramientas preventivas. Ahora entramos en una dimensión más estructural y estratégica: **el papel de la empresa como espacio transformador**.

Las organizaciones, especialmente en el mundo laboral, no son entes neutrales. Son contextos donde se reproduce —o se combate— la desigualdad. Por eso, las empresas no deben limitarse a reaccionar ante un caso de acoso o violencia, sino que deben **posicionarse activamente como aliadas en la erradicación de estas conductas**.

Este módulo plantea cómo el sector empresarial puede asumir un liderazgo comprometido, pasando del cumplimiento formal al compromiso ético, cultural y estructural con la igualdad.

#### Vinculación con la Agenda 2030:

La Agenda 2030 promueve una visión integral del desarrollo humano, en la que los entornos laborales seguros y equitativos son pilares fundamentales.

Este módulo conecta con el espíritu general de los ODS, especialmente con el **ODS 5 (Igualdad de género)** y el **ODS 8 (Trabajo decente)**.

### 8.2 Cumplir es el mínimo. Liderar es el verdadero reto.

La **Ley Orgánica 10/2022** exige a las empresas contar con protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como formar a su plantilla. Esto supone un avance importante, pero no debe ser interpretado como el techo, sino como el **suelo legal mínimo**.

Muchas organizaciones ya cumplen con estas medidas, pero aún tratan la igualdad y la prevención como trámites administrativos, no como una convicción organizativa. En cambio, una empresa comprometida de verdad:

- Desarrolla una cultura de tolerancia cero que se vive a diario, no solo en documentos.
- Empodera a sus equipos para identificar y detener dinámicas de violencia o desigualdad.

- Evalúa sus resultados y se responsabiliza de lo que aún no está funcionando.

Cumplir es una obligación. **Liderar es una decisión ética que genera valor a largo plazo**, mejora el clima laboral, reduce riesgos psicosociales y proyecta una imagen corporativa coherente con los derechos humanos.

#### ODS relacionados:

- **ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas):** las empresas son también instituciones, y deben contribuir a reducir la violencia y fortalecer la justicia interna.
- **ODS 5 (Igualdad de género):** la implementación real de protocolos efectivos de prevención es una herramienta directa para alcanzar la igualdad.

### 8.3 La gestión empresarial con perspectiva de género

Hablar de “perspectiva de género” no es solo incluir a mujeres en la plantilla. Es **analizar cómo las prácticas empresariales afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres**, y aplicar cambios para corregir desigualdades.

Esto implica integrar la equidad en:

- **Procesos de selección y contratación:** evitando sesgos, preguntas discriminatorias o informalidades que favorecen a un solo perfil.
- **Promoción interna y liderazgo:** garantizando acceso equitativo a puestos de decisión, evitando los llamados "techos de cristal".
- **Evaluación del desempeño:** revisando si se valoran competencias con sesgos (por ejemplo, premiar solo disponibilidad total, penalizando la conciliación).
- **Salarios y beneficios:** aplicando auditorías retributivas y medidas de igualdad salarial reales, como recoge el RD 902/2020.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** fomentando horarios flexibles, permisos corresponsables, y evitando penalizaciones por cuidado.

Una empresa con perspectiva de género **no solo cumple, sino que transforma la manera en que se organiza y relaciona con las personas**.

#### ODS relacionados:

- **ODS 5.1:** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas.
- **ODS 5.5:** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en condiciones de igualdad en todos los niveles de decisión.
- **ODS 8.5:** Lograr empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluida la igualdad de remuneración.

## 8.4 El liderazgo como motor de cambio organizacional

El liderazgo no es solo una posición jerárquica: **es una función cultural, pedagógica y ética**. Cuando un líder actúa con coherencia, sensibilidad y firmeza, está generando confianza. Cuando ignora, encubre o trivializa un caso de violencia, reproduce impunidad.

Un liderazgo comprometido debe:

- **Visibilizar su posición activa** contra el acoso y la violencia.
- **Capacitarse de forma continua**, junto con su equipo.
- **Aplicar con rigor los protocolos** y denunciar cualquier desviación.
- **Cuidar el lenguaje, el trato y el ejemplo diario**: cada gesto transmite cultura.
- **Transformar el poder en responsabilidad**: usar su posición para proteger y empoderar, no para jerarquizar o controlar.

Las figuras directivas y mandos intermedios son clave para que los valores del protocolo se apliquen realmente en el día a día. Su implicación es determinante para **romper el silencio, activar la prevención y construir entornos laborales justos**.

### ODS relacionados:

- **ODS 5.5**: Participación de las mujeres en liderazgo y toma de decisiones.
- **ODS 16.6**: Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes en todos los niveles.
- **ODS 10.2**: Potenciar la inclusión social, económica y política de todas las personas.

## 8.5 Inacción, encubrimiento y violencia institucional

Una empresa no puede declararse neutra ante la violencia de género. Si no actúa con diligencia ante una denuncia o sospecha, está **perpetuando la violencia a través de la estructura institucional**. Esto se conoce como **violencia institucional**.

La violencia institucional se produce cuando:

- No se aplican protocolos de forma efectiva.
- No se garantiza confidencialidad ni protección a la víctima.
- Se desacredita o minimiza el testimonio de quien denuncia.

- Se prioriza la imagen de la empresa sobre los derechos de las personas.

Además de una falta ética, esta inacción **puede conllevar responsabilidad legal** e impactar negativamente en la motivación, la salud y la permanencia del talento.

Una empresa comprometida debe actuar siempre con:

- Escucha activa.
- Investigación interna seria.
- Medidas cautelares justas.
- Protección sin revictimización.
- Tolerancia cero ante las represalias.

#### ODS relacionados:

- **ODS 16.3:** Promover el estado de derecho en los niveles nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia.
- **ODS 8.8:** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin violencia para todos.
- **ODS 5.2:** Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, también en el ámbito institucional.

## 8.6 Alineación con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La **Agenda 2030** es una hoja de ruta global adoptada por todos los países miembros de Naciones Unidas, que busca **erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar una vida digna para todas las personas**.

Las empresas, como actores sociales fundamentales, **tienen un papel protagonista en esta agenda**. Ya no se espera de ellas solo rentabilidad: se exige coherencia, ética y contribución al bien común.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** más directamente relacionados con la prevención del acoso y la violencia de género en el entorno laboral son:

#### ODS 5 – Igualdad de género

- Eliminar todas las formas de violencia y discriminación contra mujeres y niñas.
- Garantizar la participación plena en igualdad de condiciones.
- Reconocer el valor del trabajo de cuidados y promover la corresponsabilidad.

## ● ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico

- Promover el empleo con condiciones dignas.
- Proteger la salud física y emocional de las personas en el trabajo.
- Combatir los riesgos psicosociales derivados del acoso o la discriminación.

## ● ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas

- Fortalecer mecanismos justos, eficaces y accesibles.
- Reducir la violencia en todas sus formas, también la ejercida desde estructuras de poder.
- Generar confianza institucional a través de la transparencia y la protección de derechos.

La alineación con estos ODS **no debe verse como un requisito de imagen**, sino como una forma integral de entender la responsabilidad empresarial en la sociedad del siglo XXI.

## ● CASO PRÁCTICO 1: “No es para tanto”

### Situación

Laura trabaja en el departamento de ventas de una empresa nacional del sector servicios. Tiene 28 años y lleva 6 meses en la empresa. Desde su incorporación, su superior directo, que además es el jefe de departamento, ha mostrado actitudes excesivamente familiares con ella: le hace comentarios constantes sobre su ropa, la llama con diminutivos (“Laurita”), e incluso ha llegado a tocarle el hombro o la espalda “en tono de broma” durante las reuniones.

Laura ha intentado marcar distancia, pero su jefe reacciona con ironía: “Uy, qué seria estás hoy” o “no te lo tomes todo tan mal, que es buen rollo”. El ambiente en el equipo se ha vuelto tenso. Nadie más dice nada, pero varias personas han notado la incomodidad de Laura.

Un día, ella decide comunicar su situación a la responsable de recursos humanos. Esta, tras escucharla, le dice que “quizás él no se da cuenta” y que hablará con él “para ver cómo lo gestiona”. Pasan varias semanas y nada cambia. Laura empieza a sentirse expuesta, pierde confianza y comienza a faltar al trabajo por ansiedad.

### Preguntas de reflexión

1. ¿Qué tipo de conductas se presentan en este caso y por qué pueden considerarse acoso?
2. ¿Qué fallos se detectan en la actuación de recursos humanos?
3. ¿Qué impacto puede tener esta situación en el equipo y en la empresa?
4. ¿Qué medidas preventivas y de actuación se deberían haber aplicado?

5. ¿Cómo se relaciona esta situación con los ODS y la Agenda 2030?

### ✓ Análisis y respuestas

1. **Las conductas descritas constituyen acoso sexual.** Aunque puedan parecer “leves” o “socialmente aceptadas”, toques no consentidos, comentarios sobre la apariencia y trato con connotaciones sexuales o paternalistas son formas claras de violencia de género en el trabajo. El hecho de que Laura haya expresado su incomodidad y esta no haya sido respetada refuerza la gravedad.
2. El área de recursos humanos **falla gravemente en su deber de diligencia debida.** No activa el protocolo de acoso, no registra formalmente la denuncia, ni protege a la víctima. Restar importancia, sugerir que el agresor “no lo hace con mala intención” o resolver el tema con una conversación informal es una forma de violencia institucional.
3. La situación no solo afecta a Laura: **afecta a todo el equipo**, que observa cómo se toleran actitudes machistas sin consecuencias. Esto puede generar miedo, inseguridad, baja productividad y desmotivación. La empresa, además, queda expuesta a riesgos legales y reputacionales.
4. Se debería haber aplicado el **protocolo interno de prevención del acoso**, garantizando confidencialidad, medidas cautelares (por ejemplo, separar jerárquicamente a la víctima del agresor), y una investigación formal. También habría sido necesario contar con formación previa en la plantilla sobre este tipo de situaciones.
5. Este caso vulnera claramente el **ODS 5 (Igualdad de género)**, el **ODS 8 (Trabajo decente)** y el **ODS 16 (Instituciones sólidas y justas)**. La empresa falla en garantizar un entorno seguro y respetuoso, y refuerza estructuras de poder que perpetúan la desigualdad. Implementar acciones efectivas y medibles sería una manera de alinearse con la Agenda 2030.

### ● CASO PRÁCTICO 2: “No queremos manchar la imagen”

#### 📄 Situación

En una empresa del sector turístico con 90 trabajadores/as, la plantilla recibe una formación básica online sobre prevención de acoso y violencia de género. Una semana después, una trabajadora del departamento de reservas, Mónica, decide presentar una denuncia interna.

Explica que durante el último año ha recibido correos inapropiados con doble sentido de un compañero de otro departamento, y que este le ha hecho propuestas sexuales en más de una ocasión, en tono aparentemente “amistoso”, pero insistente. Aunque ella nunca respondió, él se ha ido haciendo más agresivo verbalmente, y últimamente la ha ridiculizado en público al ser rechazado.

Mónica presenta capturas de los mensajes. La dirección convoca una reunión con ella, y aunque reconocen la “incomodidad de la situación”, le proponen “resolverlo internamente”, sin activar el protocolo, para “proteger la imagen de la empresa en caso de filtraciones”. Le sugieren que ambos firmen una carta de acuerdo en la que él se disculpa, y ella se compromete a no llevar el asunto por la vía legal. Mónica rechaza la propuesta y pide la activación del protocolo.

### ? Preguntas de reflexión

1. ¿Qué responsabilidades legales y éticas tiene la empresa en este caso?
2. ¿Qué errores se cometen en la gestión interna de la denuncia?
3. ¿Qué riesgos implica priorizar la imagen empresarial sobre la protección de las personas?
4. ¿Cómo podría haberse aplicado un enfoque de liderazgo responsable?
5. ¿Qué compromisos con los ODS se están vulnerando aquí?

### ✓ Análisis y respuestas

1. La empresa tiene **la obligación legal de activar el protocolo de acoso sexual** en cuanto se recibe una denuncia formal con indicios razonables. No hacerlo puede interpretarse como encubrimiento o inacción institucional. Además, tiene el deber de proteger a la víctima, garantizar su integridad y evitar represalias.
2. Se comete un error grave al intentar “negociar” fuera del procedimiento legal. No solo se pone presión sobre la víctima, sino que se minimiza el daño y se ignora el riesgo estructural. Tratarlo como un problema entre personas, y no como una violación del derecho a un entorno seguro, refuerza la violencia institucional.
3. Priorizar la imagen empresarial puede salir caro: **no solo en reputación, sino en demandas, sanciones y pérdida de confianza interna**. Las organizaciones que no actúan con transparencia y justicia acaban dañando su legitimidad ante trabajadores, clientes y sociedad.
4. Un liderazgo responsable **habría activado el protocolo de inmediato**, protegido a la víctima con medidas preventivas, y comunicado al equipo que la empresa actúa con firmeza ante cualquier tipo de acoso. También habría ofrecido apoyo emocional y jurídico a la denunciante, sin exponerla a presiones indebidas.
5. Este caso contradice directamente los principios del **ODS 5**, del **ODS 8** y del **ODS 16**. No se garantiza la igualdad, ni la protección, ni la transparencia institucional. La Agenda 2030 no puede cumplirse en empresas que **tapan los conflictos** en lugar de gestionarlos de forma ética, valiente y transformadora.

## CASO PRÁCTICO 3: “No hace falta exagerar”

### Situación

En una empresa de diseño gráfico, Carmen trabaja como directora de proyectos. Es la única mujer en su equipo de cinco personas. Con frecuencia, en las reuniones de seguimiento, uno de sus compañeros, David, interrumpe sus intervenciones, desacredita sus ideas con comentarios sarcásticos y hace bromas recurrentes sobre su "mal humor" o "falta de sentido del humor".

Estas actitudes han sido normalizadas como parte del estilo "distendido" del equipo. Carmen ha expresado en varias ocasiones que no se siente cómoda con ese trato, pero sus comentarios son recibidos con risas o frases como: “¡Ay, Carmen, no te lo tomes todo tan a pecho!”. El responsable del área, aunque ha presenciado algunas de estas escenas, no ha intervenido, justificando que “así se llevan entre ellos” y que “no hay mala intención”.

Con el paso del tiempo, Carmen comienza a participar menos, evita proponer ideas y desarrolla síntomas de estrés. La empresa no detecta ningún “conflicto abierto”, pero el equipo ha dejado de colaborar con fluidez.

### Preguntas de reflexión

1. ¿Qué tipo de comportamientos se presentan en este caso? ¿Se pueden considerar formas de violencia?
2. ¿Qué papel desempeña el liderazgo en la perpetuación de esta dinámica?
3. ¿Por qué es importante intervenir ante este tipo de situaciones, aunque no haya agresión directa o explícita?
4. ¿Qué consecuencias puede tener esta pasividad a medio y largo plazo en el equipo y en la empresa?
5. ¿Qué medidas preventivas y formativas podrían evitar que estas situaciones se normalicen?

### Análisis y respuestas

1. Este caso presenta lo que se conoce como **microviolencias o violencias sutiles**. Son comentarios, gestos o actitudes aparentemente inofensivas que **desacreditan, minimizan o invisibilizan** a una persona, generalmente en base a estereotipos de género. Aunque no hay insultos ni amenazas, **sí hay una forma de violencia de género estructural**, especialmente cuando se dirigen a una mujer en posición de liderazgo.
2. El liderazgo, en este caso, actúa desde la **pasividad y la justificación**. Al no intervenir, el responsable legitima el comportamiento de David y silencia la incomodidad de Carmen.

Su rol debería ser proactivo, promoviendo el respeto mutuo, la escucha y la equidad. La ausencia de una respuesta clara **refuerza una cultura laboral permisiva con la desigualdad.**

3. Es crucial intervenir incluso cuando no hay conflicto abierto, porque estas situaciones erosionan el bienestar emocional, la participación y el rendimiento. Además, **pueden escalar en intensidad** si no se corrigen. Las microviolencias, por su naturaleza sutil, tienden a normalizarse y a invisibilizarse, lo que las hace más peligrosas.
4. A medio plazo, la pasividad del liderazgo puede traducirse en pérdida de talento (especialmente femenino), mal clima laboral, desconfianza entre los equipos y falta de innovación por miedo a la exposición. A largo plazo, la empresa **pierde capacidad de cohesión y legitimidad interna**, además de exponerse a riesgos reputacionales y legales si la situación se agrava.
5. Se necesita una combinación de medidas:
  - **Formación específica en microviolencias, sesgos de género y lenguaje inclusivo**, dirigida a toda la plantilla.
  - **Espacios de diálogo seguros** donde las personas puedan expresar malestar sin miedo a ser ridiculizadas.
  - **Compromiso visible del liderazgo**, que no solo hable de respeto, sino que lo demuestre en cada reunión y dinámica.
  - **Protocolos claros también para casos de violencia sutil o discriminación normalizada**, no solo para agresiones graves.

### **Conexión con los ODS y Agenda 2030**

Este caso impacta directamente en:

- **ODS 5 (Igualdad de género):** las microviolencias, aunque sutiles, perpetúan desigualdades que impiden el pleno desarrollo profesional de las mujeres.
- **ODS 8 (Trabajo decente):** un entorno de trabajo donde se desacredita o ridiculiza a una trabajadora no puede considerarse saludable ni decente.
- **ODS 16 (Instituciones sólidas y justas):** las empresas, como organizaciones sociales, tienen el deber de garantizar justicia interna, respeto y transparencia.

## ● CASO PRÁCTICO 4: “Aquí somos como una familia”

### 📄 Situación

Lucía entra a trabajar en una pequeña empresa de logística con 15 empleados. Desde el primer día, el ambiente se presenta como cercano, distendido y “sin jerarquías formales”. Sin embargo, con el paso de las semanas, comienza a percibir comportamientos que la incomodan: bromas sexuales en voz alta en la oficina, comentarios sobre su aspecto físico, y un trato excesivamente familiar por parte de algunos compañeros.

Lucía no quiere parecer “conflictiva”, así que guarda silencio. Un día, uno de los compañeros con más antigüedad le escribe por WhatsApp fuera del horario laboral, insinuándose de forma explícita. Ella no responde. A la mañana siguiente, nota un cambio de actitud general: miradas, silencio, y desdén. Nadie le habla abiertamente, pero se la aísla poco a poco.

No existe protocolo de prevención, ni formación en igualdad, ni figura responsable a quien acudir. Cuando, con dificultad, le expresa a su jefe que se siente incómoda, este le dice que “no puede controlar lo que hacen los demás” y que “esto es un sitio pequeño, aquí somos como una familia”. Finalmente, Lucía decide marcharse sin llegar a denunciar formalmente.

### ? Preguntas de reflexión

1. ¿Qué problemas estructurales existen en este entorno laboral?
2. ¿Qué errores comete el empleador, incluso sin intención directa de daño?
3. ¿Por qué frases como “esto es una familia” pueden ser problemáticas en entornos laborales?
4. ¿Qué consecuencias tiene la ausencia de protocolos y formación en empresas pequeñas?
5. ¿Qué acciones realistas puede aplicar una pyme para garantizar entornos laborales seguros y alineados con los ODS?

### ✅ Análisis y respuestas

1. El principal problema es **la falta total de estructura preventiva**: no hay protocolos, no hay formación, no hay canales de denuncia, y el acoso se normaliza como parte del ambiente “cercano”. Esta informalidad, lejos de ser inofensiva, **deja a las víctimas desprotegidas** y perpetúa prácticas abusivas.
2. El empleador **comete una omisión grave**: aunque no haya participado directamente en la situación, su respuesta —“no puedo controlar lo que hacen los demás”— implica una

negación de su responsabilidad como garante de un entorno laboral seguro. La pasividad institucional, aunque no tenga mala intención, **sigue siendo violencia institucional**.

3. Frases como “esto es una familia” **difuminan los límites profesionales**. En una familia hay afectos y jerarquías emocionales, pero en una empresa deben existir límites claros, respeto mutuo y marcos normativos que protejan a todas las personas, independientemente de la confianza. Este tipo de lenguaje puede generar culpa, silencio y dependencia emocional en la víctima.
4. La ausencia de medidas estructurales en pymes deja a los trabajadores/as sin herramientas para actuar ante el acoso o la discriminación. Además, **incrementa el riesgo legal y reputacional para el empleador**, que podría enfrentarse a sanciones si se demuestra que no ha aplicado la diligencia debida en la prevención de riesgos psicosociales.
5. Aunque no cuente con grandes recursos, una pyme puede:
  - Adaptar un protocolo básico de prevención del acoso (existen plantillas y modelos oficiales gratuitos).
  - Asignar una persona de referencia (aunque no tenga formación jurídica, puede recibir apoyo externo).
  - Impartir una formación online anual sobre igualdad y prevención, accesible y asumible.
  - Fomentar una cultura de respeto, inclusión y tolerancia cero al acoso, liderada por el titular del negocio.
  - Incorporar cláusulas de respeto en los contratos y procesos internos.

#### ODS implicados:

- **ODS 5 (Igualdad de género):** se vulnera al no haber mecanismos mínimos de protección para mujeres en un entorno laboral masculinizado y jerárquico.
- **ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico):** un entorno donde se normaliza el acoso y se aísla a la víctima no puede considerarse digno ni sostenible.
- **ODS 16 (Instituciones sólidas):** aunque pequeña, la empresa es una institución, y su forma de actuar tiene implicaciones éticas, legales y sociales.

## Bibliografía Legal y Normativa

1. **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual.  
BOE-A-2022-14630
2. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  
BOE-A-2007-6115
3. **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de medidas de protección integral contra la violencia de género.  
BOE-A-2004-21760
4. **Código Penal Español**, artículos 173, 178 a 184.  
(Delitos contra la integridad moral, acoso sexual, agresiones sexuales y violencia de género).  
Texto consolidado
5. **Estatuto de los Trabajadores**, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.  
BOE-A-2015-11430
6. **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales.  
BOE-A-1995-24292
7. **Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.  
BOE-A-2020-12214
8. **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.  
BOE-A-2020-12215
9. **Convenio 190 de la OIT (2019)** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.  
Texto completo en español
10. **Convenio de Estambul** (Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, 2011).  
Texto oficial en español (BOE)

 **Informes y fuentes técnicas complementarias****11. Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad, España)**

- Informes sobre violencia de género, diagnósticos y guías para la elaboración de planes de igualdad.  
<https://www.inmujeres.gob.es>

**12. Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2020**

- Gobierno de España – Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.  
Resumen y datos

**13. Guía para la actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral**

- Instituto de las Mujeres, 2021.

**14. Guía de aplicación de la Ley 10/2022 para empresas y entornos laborales**

- Publicaciones del Ministerio de Igualdad.

**15. Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

- Publicaciones sobre violencia y acoso en el trabajo, indicadores y buenas prácticas.  
<https://www.ilo.org/global/topics/violence-at-work/lang--es/index.htm>

# Promoción de la Igualdad y Sensibilización LGTBI

Visita nuestro curso:

[www.formacioncursosonline.es](http://www.formacioncursosonline.es)

---

## ÍNDICE:

**01** INTRODUCCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

---

**02** HISTORIA Y PROTAGONISTAS DE LA LUCHA POR LA IGUALDAD

---

**03** DESIGUALDADES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN CIFRAS

---

**04** SECTORES Y PROFESIONES CON MAYOR DESIGUALDAD

---

**05** LEGISLACIÓN EN IGUALDAD Y DERECHOS LGTBI+

---

**06** IGUALDAD EN LA EMPRESA Y EN LA ADMINISTRACIÓN

---

**07** LIDERAZGO, PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

---

**08** EDUCACIÓN, COEDUCACIÓN Y PREVENCIÓN

---

**09** LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA

---

**10** VIOLENCIAS DE GÉNERO Y LGTBIFOBIA

---

**11** POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIÓN INSTITUCIONAL EN IGUALDAD

---

**12** ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAMBIO SOCIAL

---

## Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad sexual y de género son principios fundamentales reconocidos por organismos internacionales, la normativa europea y la legislación española.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos y sociales, las desigualdades estructurales, la discriminación y la violencia por razón de género u orientación/identidad sexual siguen presentes en distintos ámbitos de la sociedad.

Este curso nace con el objetivo de ofrecer una **formación rigurosa, actualizada y aplicada** sobre igualdad de género y sensibilización LGTBI+, enfocada tanto al **ámbito institucional** como al **contexto laboral y empresarial**.

Se trata de una herramienta clave para fomentar el cambio cultural, cumplir con las obligaciones legales y promover entornos más justos, seguros e inclusivos.

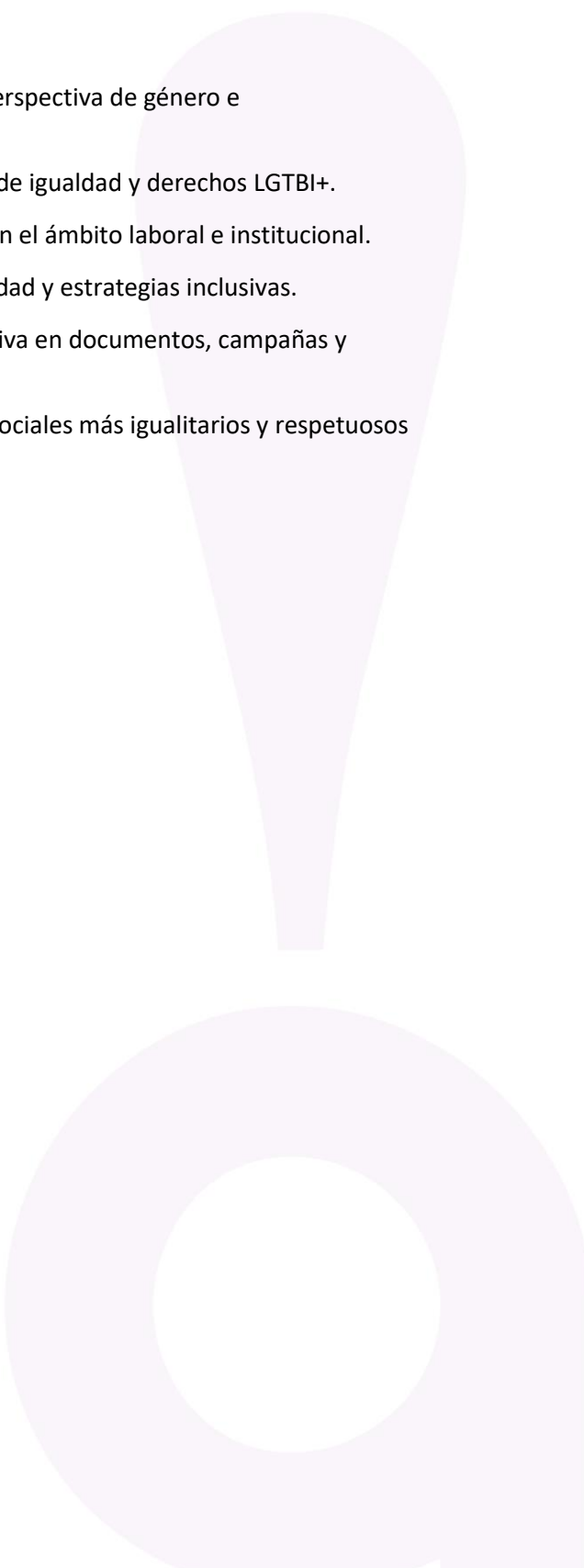
### Objetivos generales

- Proporcionar los conocimientos fundamentales sobre igualdad, diversidad y derechos LGTBI+.
- Dotar de herramientas para analizar las desigualdades desde una perspectiva interseccional.
- Comprender la legislación vigente y su aplicación práctica en administraciones y empresas.
- Fomentar la inclusión de medidas de igualdad y diversidad en el diseño de políticas públicas y planes estratégicos.
- Promover el uso del lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista como elementos clave en la transformación cultural.
- Sensibilizar frente a las violencias machistas, el acoso y la LGTBifobia, y conocer protocolos de prevención y actuación.
- Capacitar para la implementación y evaluación de Planes de Igualdad y otras medidas en contextos organizacionales.

---

### Competencias que se desarrollarán

Al finalizar el curso, el alumnado será capaz de:

- Analizar críticamente las desigualdades desde una perspectiva de género e interseccionalidad.
  - Identificar y aplicar la legislación vigente en materia de igualdad y derechos LGTBI+.
  - Detectar estereotipos, sesgos y barreras de género en el ámbito laboral e institucional.
  - Diseñar, implementar o colaborar en Planes de Igualdad y estrategias inclusivas.
  - Incorporar lenguaje no sexista y comunicación inclusiva en documentos, campañas y comunicaciones internas.
  - Contribuir a la construcción de espacios laborales y sociales más igualitarios y respetuosos con la diversidad.
- 

# 01

## Introducción a la igualdad de género y diversidad

### 1.1 ¿Qué entendemos por igualdad de género?

La **igualdad de género** es un principio fundamental de los derechos humanos que defiende que todas las personas, independientemente de su sexo, identidad o expresión de género, deben tener las **mismas oportunidades, derechos, responsabilidades y condiciones** para desarrollarse plenamente en todos los ámbitos de la vida: personal, laboral, educativo, político, social y económico.

Este principio no se limita al reconocimiento formal ante la ley, sino que implica también un compromiso activo con la **eliminación de obstáculos estructurales** que perpetúan la desigualdad, tales como estereotipos, roles de género, desigualdades salariales, acoso o violencia.

No se trata de que mujeres y hombres sean iguales en sus características personales, sino de que **la pertenencia a un sexo o género no determine el acceso a derechos, recursos, poder o reconocimiento social**.

Este principio está respaldado por organismos internacionales como la ONU, la UE o el Consejo de Europa, y se recoge en la legislación española a través de normas como la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

### 1.2 Sexo, género y diversidad sexo-genérica

Para comprender el enfoque de igualdad, es fundamental diferenciar conceptos que muchas veces se confunden:

- **Sexo:** se refiere a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas) que tradicionalmente se utilizan para clasificar a las personas como hombres o mujeres al nacer. Existen también personas intersexuales, que no encajan completamente en las categorías típicas de masculino o femenino.
- **Género:** es una construcción sociocultural que establece los **roles, comportamientos, actitudes y atributos** que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres. A diferencia del sexo, el género **no es una característica biológica, sino un sistema de normas que varía según el contexto histórico, cultural y social**.

- **Identidad de género:** es la vivencia interna e individual del género de cada persona, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** es la forma en la que una persona comunica su género a través de su aspecto, comportamiento, vestimenta o forma de hablar.
- **Diversidad sexual y de género:** incluye la variedad de orientaciones sexuales (heterosexual, homosexual, bisexual, etc.) e identidades de género (cisgénero, transgénero, no binaria, etc.) que existen en la sociedad.

Reconocer esta diversidad y respetar la autoidentificación es clave para una **sociedad más inclusiva**, y debe reflejarse tanto en las políticas públicas como en las normativas internas de instituciones y empresas.

### 1.3 Patriarcado, machismo y estructuras de poder

#### ¿Qué es el patriarcado?

El **patriarcado** es un sistema de organización social, político, económico y cultural que ha prevalecido durante siglos en la mayoría de las sociedades. En él, el **poder se concentra en manos de los hombres** y se **subordina a las mujeres y a las personas que se desvían de las normas tradicionales de género**.

Este sistema se basa en la idea de que lo masculino es superior, más racional, fuerte y legítimo para ocupar posiciones de autoridad, mientras que lo femenino es secundario, débil o emocional. Esta jerarquía no es natural ni biológica, sino construida socialmente, y se reproduce constantemente a través de normas, costumbres, leyes, medios de comunicación y estructuras institucionales.

#### ¿Qué es el machismo?

El **machismo** es la expresión cultural, ideológica y práctica del patriarcado. Se manifiesta en **actitudes, creencias, comportamientos y estructuras** que:

- Desvalorizan lo femenino
- Imponen la superioridad del varón
- Justifican el control sobre las mujeres
- Rechazan u hostigan a las personas LGTBI+ por romper los roles de género tradicionales

El machismo puede presentarse en múltiples formas, desde lo más evidente (agresiones, violencia, exclusión legal o laboral) hasta expresiones más sutiles, como los **micromachismos** o la condescendencia (“mansplaining”, infantilización, invisibilización).

#### ¿Cómo operan estas estructuras de poder?

El patriarcado y el machismo **no son solo ideas individuales**, sino que están profundamente insertados en las **estructuras de la sociedad**. Esto significa que sus efectos se reproducen en todos los niveles:

- **Ámbito familiar y educativo:**  
Desde la infancia se socializa de manera diferente a niños y niñas, asignándoles tareas, juegos, emociones y expectativas distintas. Se transmite la idea de que las mujeres deben cuidar y los hombres liderar, limitando así el desarrollo personal y profesional de ambos géneros.
- **Ámbito político e institucional:**  
Las mujeres y las personas LGTBI+ están infrarrepresentadas en los espacios de decisión y liderazgo. Las leyes pueden haber avanzado, pero muchas veces las políticas públicas no se aplican con la debida perspectiva de género o carecen de financiación y compromiso institucional real.
- **Ámbito laboral y económico:**  
Se reflejan en la brecha salarial, la dificultad de conciliación, la precariedad de los sectores feminizados y la segregación horizontal (mujeres en trabajos de cuidado) y vertical (ausencia en puestos directivos). Las estructuras empresariales suelen estar diseñadas desde una lógica masculina, invisibilizando otras formas de liderar o trabajar.
- **Ámbito cultural y mediático:**  
El lenguaje, la publicidad, el cine, la música y los medios de comunicación reproducen estereotipos sexistas y modelos de belleza inalcanzables. La mujer sigue apareciendo como objeto de deseo, cuidadora o víctima, y las personas trans o no binarias a menudo son caricaturizadas o invisibilizadas.

Estas estructuras no solo afectan a las mujeres: también **imponen normas rígidas sobre lo que “debe ser” un hombre**, generando frustración, violencia y negación emocional. Por eso, hablar de igualdad también es hablar de libertad para todos.

#### Importancia para la acción institucional y empresarial

Reconocer estas estructuras permite a las instituciones públicas, centros educativos y empresas:

- Identificar sesgos y desigualdades internas
- Revisar políticas y procedimientos
- Diseñar medidas correctoras y preventivas
- Fomentar una cultura organizacional basada en la equidad y la diversidad

No basta con tener buenas intenciones: es necesario **transformar los entornos para que sean inclusivos en su diseño, ejecución y evaluación**.

## 1.4 Feminismos: historia, diversidad y evolución

### ¿Qué es el feminismo?

El **feminismo** es un movimiento social, político e intelectual que lucha por **la eliminación de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres** y, en su evolución más reciente, por el reconocimiento de **todas las identidades de género y orientaciones sexuales** que han sido históricamente discriminadas.

Contrario a ciertos mitos, el feminismo **no busca la supremacía de las mujeres**, sino que trabaja por una sociedad más justa y equitativa para todas las personas. Implica un cambio profundo en las formas de pensar, organizarse y relacionarse, desafiando el orden patriarcal y proponiendo nuevas formas de convivencia basadas en la igualdad, la justicia y el respeto.

### Principales olas del feminismo

La historia del feminismo se ha desarrollado en diversas “olas” o etapas, cada una con sus propios enfoques, reivindicaciones y contextos:

#### Primera ola (finales del siglo XIX - primeras décadas del XX)

- Objetivo: **reconocimiento de derechos civiles y políticos** (especialmente el derecho al voto).
- Contexto: movimientos sufragistas en Reino Unido, Estados Unidos y Europa.
- Logro clave: el sufragio femenino, acceso a la educación y la propiedad.

#### Segunda ola (años 60–70)

- Objetivo: **igualdad jurídica, laboral y personal**.
- Se aborda la discriminación en el trabajo, el acceso a anticonceptivos, el derecho al aborto y la denuncia de la violencia doméstica.
- Surge el lema “lo personal es político”.
- Aumenta el protagonismo de mujeres en la vida académica, sindical, política y cultural.

#### Tercera ola (años 90)

- Introduce el enfoque de **interseccionalidad**: raza, clase, género, orientación sexual, religión, etc.
- Se cuestiona la idea de una experiencia femenina única y universal.
- Se incorporan feminismos **negros, indígenas, decoloniales, trans, queer** y del sur global.
- Se destaca la necesidad de respetar y visibilizar **diferencias culturales, generacionales y personales** dentro del propio movimiento.

#### Cuarta ola (desde 2010)

- Caracterizada por el uso de redes sociales y herramientas digitales para la denuncia y la movilización.
- Se lucha activamente contra la **violencia de género**, el acoso, la cultura de la violación, la desigualdad salarial y los techos de cristal.
- Movimiento global: #MeToo, #NiUnaMenos, 8M, paros internacionales de mujeres, etc.
- Apuesta por la transformación institucional, los cuidados, la justicia climática y la transversalidad del feminismo.

### Diversidad de feminismos

El feminismo no es homogéneo ni monolítico. Existen múltiples corrientes, todas ellas con aportaciones valiosas que enriquecen el análisis y la acción:

- **Feminismo liberal:** lucha por la igualdad de oportunidades y derechos civiles, sin cuestionar profundamente el modelo económico.
- **Feminismo radical:** centra el análisis en el patriarcado como estructura de opresión y busca una transformación profunda de las relaciones de poder.
- **Feminismo marxista o socialista:** analiza la opresión de género en el marco del capitalismo y denuncia la doble explotación de las mujeres (en el hogar y en el trabajo).
- **Ecofeminismo:** vincula la opresión de las mujeres con la explotación del medio ambiente; propone un modelo basado en el cuidado y la sostenibilidad.
- **Feminismo interseccional:** visibiliza cómo se cruzan y refuerzan distintas formas de discriminación (género, raza, clase, edad, discapacidad...).
- **Feminismo comunitario, indígena o decolonial:** denuncia el colonialismo, la imposición cultural y defiende los saberes y formas de vida ancestrales.

### Feminismo institucional y empresarial

Cada vez más, el feminismo influye también en **políticas públicas, planes de igualdad, normativas institucionales y estrategias empresariales**. La incorporación del enfoque de género en la toma de decisiones y la gestión organizativa es una necesidad legal, pero también una oportunidad para:

- Crear entornos laborales más justos, seguros y diversos
- Mejorar la productividad y el clima organizacional
- Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad y diversidad
- Desarrollar una imagen institucional coherente con los valores democráticos y de derechos humanos

Instituciones públicas, ayuntamientos, administraciones autonómicas, universidades y empresas están llamadas a **incorporar el feminismo como una herramienta de análisis y acción**, no solo como discurso.

## 1.5 Estereotipos y roles de género

### ¿Qué son los estereotipos de género?

Los **estereotipos de género** son creencias generalizadas, simplificadas y rígidas sobre cómo “deben ser” o “actuar” las personas según su sexo. Se trata de **asunciones culturales** que atribuyen características, comportamientos, habilidades o funciones determinadas a hombres y mujeres por el simple hecho de serlo, sin tener en cuenta la individualidad.

Por ejemplo:

- “Las mujeres son sensibles, emocionales y cuidadoras”
- “Los hombres son fuertes, racionales y competitivos”

Aunque muchas veces se transmiten de forma inconsciente, los estereotipos actúan como **instrumentos de control social**, condicionando nuestras elecciones desde la infancia: qué juguetes usar, qué estudios elegir, cómo vestarnos, cómo expresar las emociones o cómo actuar en el trabajo.

### ¿Qué son los roles de género?

Los **roles de género** son las funciones y expectativas que una sociedad asigna a cada género. Están relacionados con los estereotipos, pero tienen un **componente práctico y normativo**: lo que se espera que una persona haga o deje de hacer por ser hombre o mujer.

Roles tradicionales:

- La mujer como madre, cuidadora, dependiente, emocional, pasiva
- El hombre como proveedor, protector, autónomo, agresivo, líder

Estos roles están tan arraigados que muchas veces se viven como naturales, pero **limitan el desarrollo personal, profesional y emocional** de las personas. Además, alimentan desigualdades como:

- La feminización del trabajo de cuidados no remunerado
- La escasa corresponsabilidad doméstica

- La penalización de mujeres en el mundo laboral por la maternidad
- La invisibilización de los hombres en tareas de cuidado
- La discriminación hacia quienes se salen de los roles tradicionales (personas trans, no binarias, hombres sensibles, mujeres líderes, etc.)

### **Transmisión y refuerzo de estereotipos y roles**

Los estereotipos y roles de género se transmiten desde edades muy tempranas a través de múltiples canales:

- **Familia:** modelos educativos, reparto de tareas, lenguaje, normas.
- **Educación formal:** libros de texto, actitudes del profesorado, dinámicas de aula.
- **Medios de comunicación:** publicidad, cine, televisión, redes sociales.
- **Entorno laboral:** acceso diferencial a cargos, trato informal, suposiciones sobre capacidades.
- **Instituciones públicas:** políticas sin enfoque de género, lenguaje sexista, infrarepresentación de mujeres.

El resultado es una **reproducción constante de desigualdades**, que muchas veces se justifican como “decisiones personales” pero que responden a estructuras profundas de socialización y poder.

### **Impacto institucional y empresarial**

En el ámbito institucional y empresarial, estos estereotipos tienen consecuencias concretas:

- Limitan el acceso de mujeres a puestos directivos o técnicos por considerar que “no tienen el perfil”
- Perpetúan la idea de que las tareas administrativas o de cuidados son femeninas
- Dificultan la conciliación al asumir que la responsabilidad familiar recae principalmente en las mujeres
- Reproducen ambientes laborales que castigan a quienes no se ajustan a los estereotipos de género (hombres que piden reducción de jornada, mujeres que ejercen liderazgo firme, personas LGTBI+)

Combatir los estereotipos y roles es clave para avanzar en **igualdad real**. Esto implica revisar discursos, prácticas, indicadores y políticas internas desde una **perspectiva crítica e inclusiva**.

## **1.6 Igualdad de género vs igualdad de oportunidades**

### **¿Qué entendemos por igualdad de género?**

La **igualdad de género** es el principio jurídico, social y político que reconoce que **mujeres, hombres y personas no binarias deben tener los mismos derechos, responsabilidades y**

**oportunidades** en todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, social, familiar, político, económico y cultural.

No se trata únicamente de una **igualdad formal** (es decir, que esté reconocida en leyes), sino de una **igualdad real y efectiva**, que tenga impacto en la vida cotidiana de las personas.

Significa eliminar barreras estructurales y culturales que impiden que ciertas personas o colectivos puedan acceder, permanecer o progresar en condiciones de equidad.

### ¿Y qué es la igualdad de oportunidades?

La **igualdad de oportunidades** es un principio complementario, que hace referencia a la necesidad de que **todas las personas tengan acceso a los mismos recursos, condiciones y apoyos** para poder desarrollarse en igualdad, sin que factores como el género, la edad, el origen étnico, la clase social o la orientación sexual supongan un obstáculo.

Esto no significa tratar a todas las personas exactamente igual, sino **adaptar las condiciones de partida** para que nadie quede en desventaja.

### Ejemplo en el ámbito laboral:

- Igualdad formal: hombres y mujeres pueden acceder al mismo puesto.
- Igualdad real: se implementan medidas para que las mujeres no sean penalizadas por la maternidad, o para que hombres y mujeres compartan las tareas de cuidado.

### Diferencia clave: igualdad formal vs. igualdad real

Concepto	Descripción
<b>Igualdad formal</b>	Mismo trato en la ley. Ej: hombres y mujeres pueden votar.
<b>Igualdad real</b>	Mismas condiciones para ejercer derechos. Ej: garantizar la participación real de mujeres en política.

La igualdad formal es **necesaria**, pero **no suficiente**. La igualdad real se logra mediante políticas activas, ajustes razonables, acciones afirmativas y cambios culturales que transformen las estructuras sociales desiguales.

### Aplicación institucional y empresarial

En la **administración pública**, la igualdad de oportunidades se traduce en:

- Acciones positivas en el acceso a la función pública.
- Planes de igualdad y protocolos contra el acoso.
- Formación en género al personal público.
- Evaluación de impacto de género en normativas, presupuestos y proyectos.

En las empresas y organizaciones, se aplica a través de:

- Planes de igualdad que garanticen condiciones justas para todas las personas trabajadoras.
- Medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Eliminación de brechas salariales.
- Revisión de procesos de selección y promoción con perspectiva de género.
- Cultura organizacional inclusiva.

Implementar la igualdad de oportunidades no solo es una obligación legal (como exige la Ley Orgánica 3/2007 en España), sino también una herramienta de transformación interna que mejora el clima laboral, el compromiso del personal y la sostenibilidad a largo plazo.

### 1.7 Discriminación por razón de sexo, género e identidad

#### ¿Qué es la discriminación por razón de sexo?

La **discriminación por razón de sexo** es cualquier acto, práctica o disposición que **diferencia, excluye o restringe a una persona por el hecho de ser mujer, hombre o persona no binaria**, y que tenga como efecto el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

Este tipo de discriminación puede ser:

- **Directa:** cuando una persona es tratada de forma menos favorable explícitamente por su sexo.
  - Ejemplo: una empresa que no contrata mujeres en edad fértil por considerar que podrían pedir una baja de maternidad.
- **Indirecta:** cuando una norma o práctica aparentemente neutral produce un efecto desigual.
  - Ejemplo: exigir disponibilidad horaria total sin valorar responsabilidades familiares, lo que perjudica principalmente a mujeres.

#### Discriminación interseccional

Muchas veces, la discriminación por razón de sexo se combina con otras formas de discriminación: por edad, raza, clase, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Esto se conoce como **discriminación interseccional**.

Por ejemplo, **una mujer migrante trans** puede sufrir múltiples formas de discriminación simultánea en el entorno laboral o institucional.

## Discriminación institucional y estructural

No toda discriminación es visible o intencionada. Existe una forma más profunda y persistente: la **discriminación estructural**, que se produce cuando las **normas, estructuras y dinámicas sociales reproducen desigualdad**, aunque no haya una voluntad explícita de discriminar.

Ejemplos:

- Presupuestos públicos sin perspectiva de género.
- Desigual acceso a cargos de decisión en organismos públicos o consejos de administración.
- Sistemas de promoción profesional que premian la disponibilidad horaria, sin contemplar la conciliación.

En estos casos, **la estructura institucional y organizativa favorece un modelo masculino como norma** y penaliza trayectorias profesionales diferentes (como las de mujeres con interrupciones por cuidados).

## Marco legal y protección frente a la discriminación

La discriminación por razón de sexo está **prohibida por numerosas normativas internacionales, europeas y nacionales**, entre las que destacan:

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) – ONU, 1979.**
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – art. 21.**
- **Tratado de Funcionamiento de la UE – arts. 8 y 157.**
- **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (España).**
- **Estatuto de los Trabajadores – artículos 4 y 17 sobre no discriminación laboral.**

Además, **la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE** ha sido clave para definir los límites de la discriminación indirecta y avanzar en la protección jurídica de las personas afectadas.

## Rol de las empresas e instituciones

En entornos laborales y administrativos, prevenir y corregir la discriminación por sexo es una **responsabilidad legal, ética y organizativa**. Esto implica:

- Detectar y corregir desigualdades retributivas.
- Establecer protocolos de actuación frente a discriminación y acoso.
- Promover procesos de selección y promoción objetivos y con perspectiva de género.
- Aplicar medidas correctoras ante cualquier indicio de trato desigual.

**La discriminación no solo vulnera derechos, también empobrece el talento, la productividad y la legitimidad institucional.**

## 1.8 Interseccionalidad: raza, clase, diversidad funcional y género

### ¿Qué es la interseccionalidad?

La **interseccionalidad** es un enfoque analítico y político que permite comprender cómo diversas formas de discriminación (como el sexismo, el racismo, el clasismo o la LGTBIfobia) no actúan de manera aislada, sino que **se entrecruzan y se potencian entre sí**, generando desigualdades específicas.


El término fue acuñado por la jurista **Kimberlé Crenshaw** en la década de 1980 para describir cómo las mujeres negras sufrían simultáneamente discriminación racial y de género, y cómo estas vivencias no eran reconocidas de forma adecuada por los marcos legales o las políticas públicas tradicionales, que tendían a tratar la desigualdad como un fenómeno unidimensional.

Este enfoque nos ayuda a entender que **no existe una experiencia universal del género**. Ser mujer o persona LGTB+ no conlleva una única vivencia, sino que dicha experiencia se ve condicionada por múltiples factores sociales.

### ¿Qué factores se cruzan en las experiencias de desigualdad?

La interseccionalidad considera la **coexistencia de varias categorías sociales** que influyen en la posición de una persona dentro de una estructura social determinada. Algunas de las más relevantes son:

- **Género:** Construcción social que condiciona el acceso a oportunidades, roles o reconocimiento. Punto de partida de este módulo y eje del enfoque igualitario.
- **Raza o etnicidad:** Las personas racializadas pueden vivir experiencias diferenciadas dentro de los mismos sistemas sociales, marcadas por el racismo y los estigmas culturales.
- **Clase social:** El nivel socioeconómico influye de forma determinante en el acceso a la educación, vivienda, salud o empleo, y modifica las posibilidades de respuesta ante la discriminación.
- **Diversidad funcional (discapacidad):** Afecta la autonomía, la movilidad o el acceso a servicios básicos, especialmente cuando se combina con otros factores de exclusión.
- **Identidad de género y orientación sexual:** Las personas trans, no binarias o LGTB+ pueden enfrentar violencias específicas o limitaciones sociales que no afectan de igual modo a otras personas con el mismo género o etnia.
- **Edad, territorio, religión, idioma, nacionalidad, etc.:** Son variables que también condicionan la experiencia vital y la exposición a desigualdades.

 **Es IMPORTANTE destacar que estos factores no se suman, sino que se combinan de manera única en cada persona, generando situaciones de vulnerabilidad específicas que requieren un análisis y una respuesta ajustada.**

## ¿Por qué es importante aplicar la interseccionalidad?

El enfoque interseccional tiene un valor estratégico para instituciones, centros educativos, empresas y organizaciones, por varias razones:

- 1. Visibiliza desigualdades que de otro modo quedarían ocultas**  
Permite detectar realidades concretas que no se explican únicamente por el género. Por ejemplo, dos mujeres pueden estar en desigualdad, pero por causas distintas: una por ser madre soltera sin red de apoyo, otra por ser una joven racializada con bajo nivel educativo.
- 2. Evita generalizaciones en los diagnósticos y análisis**  
El uso de categorías amplias (como “las mujeres” o “el colectivo LGTBI+”) puede invisibilizar las diferencias internas. La interseccionalidad nos obliga a observar con más profundidad.
- 3. Mejora la calidad del diseño de políticas y estrategias**  
Incorporar este enfoque en los planes de igualdad, programas de sensibilización o protocolos institucionales permite que estos sean más inclusivos, eficaces y sensibles a la diversidad real de las personas.
- 4. Promueve la justicia social y la equidad real**  
La interseccionalidad no es solo un marco de análisis, sino un compromiso ético con la transformación de los sistemas de poder que perpetúan múltiples formas de exclusión.

## Aplicación general en el ámbito institucional

Aunque el desarrollo de acciones específicas será tratado en módulos posteriores, desde una **perspectiva introductoria** podemos afirmar que la interseccionalidad sirve como:

- **Marco conceptual:** para entender que la desigualdad de género no es homogénea.
- **Herramienta de lectura crítica:** para revisar prácticas, discursos y políticas existentes.
- **Criterio transversal:** que debe incorporarse en todos los niveles de planificación, formación y evaluación institucional.

Este enfoque invita a **pasar del discurso de “igualdad para todos” a una práctica de “equidad ajustada a cada realidad”**, lo cual es clave para que las intervenciones institucionales no excluyan, reproduzcan privilegios o dejen a colectivos vulnerables fuera de sus objetivos.

### **CONCLUSIÓN**

***La interseccionalidad nos recuerda que la desigualdad no tiene una sola cara. Comprenderla y abordarla desde múltiples dimensiones es indispensable para construir entornos más justos, democráticos e inclusivos. Aplicar este enfoque desde el inicio de cualquier intervención en igualdad nos permitirá evitar errores comunes, llegar a más personas, y diseñar medidas verdaderamente transformadoras.***

# 02

## Historia y protagonistas de la lucha por la igualdad

### 2.1 Causas estructurales de la desigualdad

#### ¿Qué entendemos por causas estructurales?

Las **causas estructurales de la desigualdad** son aquellas que están integradas profundamente en el funcionamiento de la sociedad, sus instituciones y sistemas. No se trata de hechos aislados ni de actitudes individuales, sino de **mecanismos sociales, económicos, culturales y políticos que reproducen de forma constante la discriminación y la exclusión**, especialmente hacia las mujeres y las personas del colectivo LGTBI+.

Estas causas no solo se manifiestan a través de leyes injustas o de comportamientos discriminatorios evidentes, sino también a través de normas no escritas, costumbres, valores, lenguaje y distribuciones desiguales del poder, los recursos y las oportunidades.

#### Principales causas estructurales de la desigualdad de género y LGTBI+

- 1. Sistema patriarcal**  
Modelo social jerárquico que otorga el poder y la autoridad al varón como figura dominante en todos los ámbitos. Este sistema es la base de la desigualdad de género y del rechazo hacia quienes no encajan en los roles tradicionales.
- 2. Sexismo institucionalizado**  
Conjunto de prácticas, normas y estructuras dentro de las instituciones (escuela, justicia, salud, empresa, administración pública) que reproducen desigualdades al no cuestionar la neutralidad de sus procedimientos. Por ejemplo, planes de estudios que ignoran referentes femeninos o protocolos sanitarios no adaptados a personas trans.
- 3. División sexual del trabajo**  
Reparto desigual de las tareas productivas (empleo remunerado) y reproductivas (cuidados, crianza, labores del hogar) que relega a las mujeres al ámbito doméstico y desvaloriza estas tareas, dificultando su autonomía económica.
- 4. Heteronormatividad**  
Supuesto de que todas las personas son heterosexuales y que esa es la norma legítima. Esto invisibiliza y estigmatiza las orientaciones e identidades diversas, condicionando desde el diseño de formularios hasta el acceso a derechos.

#### 5. **Cultura de la violencia y el control**

Modelos sociales que legitiman la dominación masculina, el control sobre el cuerpo y la vida de las mujeres, y la violencia hacia quienes no se ajustan a la norma. Incluye desde la violencia física hasta la simbólica o estructural.

#### 6. **Representación desigual y estereotipada**

Medios de comunicación, publicidad, cine o literatura que refuerzan roles tradicionales, sexualizan a las mujeres, ridiculizan a las personas LGTBI+ y consolidan la imagen del varón como líder.

Estas causas no son fenómenos del pasado: siguen vigentes, aunque en formas más complejas y normalizadas. Detectarlas es esencial para transformar las estructuras desde dentro de las instituciones.

## 2.2 Movimientos feministas y LGTBI+ a lo largo del siglo XX y XXI

### Evolución del movimiento feminista

El **feminismo** ha sido una fuerza clave para la conquista de derechos en todo el mundo. Su evolución histórica puede analizarse en distintas etapas u “olas”, como ya introdujimos en el Módulo 1, pero aquí nos centraremos en su papel como **movimiento transformador**:

- Desde el siglo XIX, las mujeres han luchado por el derecho al voto, la educación, el trabajo digno, la igualdad ante la ley y el control sobre sus cuerpos.
- En el siglo XX, la lucha se amplió hacia el reconocimiento del trabajo doméstico, el derecho al aborto, la denuncia de la violencia y la participación política real.
- A partir del siglo XXI, el feminismo incorpora una mirada más inclusiva, que **reconoce la diversidad de experiencias** y lucha contra la discriminación interseccional, el capacitismo, el racismo y la LGTBIfobia.

### Historia del movimiento LGTBI+

El movimiento LGTBI+ también tiene una trayectoria global con momentos clave:

- **1969 – Disturbios de Stonewall (EE.UU.):** punto de inflexión en la lucha por los derechos de las personas LGTBI+. Las revueltas encabezadas por personas trans y racializadas, como Marsha P. Johnson, marcaron el inicio del activismo moderno.
- **Décadas de 1970–80:** comienzan las primeras marchas del orgullo, la despatologización de la homosexualidad y el activismo por la visibilidad.
- **Década de 1990 en adelante:** se impulsa el reconocimiento legal (matrimonio igualitario, adopción), la protección contra la discriminación y el reconocimiento de la identidad de género.

Ambos movimientos, aunque han tenido historias distintas, **convergen en objetivos comunes**: la igualdad real, el derecho a existir sin violencia, y la transformación de las estructuras que oprimen.

### 2.3 Referentes internacionales en la lucha por la igualdad

Existen numerosas personas y organizaciones que han sido pioneras en la defensa de los derechos de las mujeres y del colectivo LGTBI+. Presentamos algunos ejemplos representativos de carácter global:

- **Simone de Beauvoir (Francia):** Filósofa y autora de *El segundo sexo*, obra clave en la teoría feminista contemporánea.
- **Angela Davis (EE.UU.):** Intelectual afroamericana que vinculó feminismo, marxismo, racismo y lucha anticarcelaria.
- **Michelle Bachelet (Chile):** Primera presidenta de su país y Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- **Judith Butler (EE.UU.):** Filósofa que ha desarrollado la teoría queer y el concepto de performatividad de género.
- **Marsha P. Johnson (EE.UU.):** Activista trans racializada que lideró los disturbios de Stonewall y fundó organizaciones de apoyo a personas trans sin hogar.
- **Malala Yousafzai (Pakistán):** Activista por el derecho de las niñas a la educación, Premio Nobel de la Paz.
- **Organismos internacionales como ONU Mujeres, ILGA World o Amnistía Internacional** han jugado un papel fundamental en la elaboración de estándares globales de igualdad y derechos.

Estos referentes son clave para nutrir políticas públicas, estrategias institucionales y materiales educativos, especialmente cuando se busca legitimar acciones con base internacional.

### 2.4 Mujeres y activistas LGTBI+ españolas que abrieron camino

En España, la lucha por la igualdad ha estado marcada por el esfuerzo de activistas, intelectuales, políticas y organizaciones que han enfrentado censura, represión y discriminación. Algunos referentes esenciales:

- **Clara Campoamor (1888–1972):** Luchó por el sufragio femenino y logró su aprobación en la Constitución de 1931. Su legado es esencial en la historia del feminismo institucional en España.

- **Federica Montseny (1905–1994):** Primera mujer ministra en Europa Occidental (Ministra de Sanidad durante la II República), promotora de políticas de bienestar y educación sexual.
- **Montserrat Roig (1946–1991):** Escritora y periodista comprometida con los derechos de las mujeres y la memoria histórica.
- **Carla Antonelli:** Primera diputada trans de la historia de España, referente en la defensa de los derechos del colectivo LGTBI+, promotora de la Ley Trans.
- **Mar Cambrollé:** Activista andaluza trans, impulsora de plataformas y legislación por los derechos del colectivo trans.
- **Beatriz Gimeno:** Activista feminista y LGTBI+, expresidenta de la FELGTB y promotora del matrimonio igualitario.
- **Sílvia Federici, Margarita Pisano, Itziar Ziga y otras pensadoras feministas** han influido fuertemente en los movimientos sociales contemporáneos desde perspectivas críticas y decoloniales.

Estas figuras no solo merecen reconocimiento, sino que su trabajo debe servir como base para diseñar acciones actuales en materia de igualdad, memoria democrática, educación y transformación institucional.

### **CONCLUSIÓN**

***Comprender la historia de los movimientos feministas y LGTBI+ no es un ejercicio simbólico: es una herramienta para diseñar políticas públicas, protocolos institucionales y planes de igualdad con perspectiva de justicia histórica y transformadora. Visibilizar a quienes abrieron camino es una forma de legitimación, continuidad y reconocimiento del valor de las luchas colectivas.***

# 03

## Desigualdades de género y diversidad en cifras

### 3.1 Brechas salariales, techo de cristal y precariedad femenina

#### Brecha salarial de género

La **brecha salarial de género** se refiere a la diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Esta diferencia **no se debe exclusivamente a que las mujeres trabajen menos horas**, sino a múltiples factores estructurales, como:

- Segregación sectorial: las mujeres se concentran en sectores peor remunerados (cuidados, limpieza, comercio).
- Infrarepresentación en cargos directivos y técnicos.
- Penalización por maternidad o interrupciones en la carrera profesional.
- Falta de reconocimiento del trabajo no remunerado.

Existen varios tipos de brecha salarial:

- **Brecha bruta:** diferencia general de salario medio entre hombres y mujeres.
- **Brecha ajustada:** diferencia una vez descontadas variables como tipo de jornada, antigüedad o formación (permite observar la discriminación estructural).

En España, según el **INE**, la brecha salarial ronda el **18–20%**, aunque varía según comunidad autónoma, edad y sector.

#### Techo de cristal

El **techo de cristal** es una barrera invisible que impide que las mujeres asciendan a puestos de mayor responsabilidad o visibilidad, a pesar de tener formación, experiencia y méritos suficientes.

Estas barreras no son explícitas, pero operan a través de:

- Estereotipos sobre el liderazgo masculino.
- Falta de redes profesionales o mentores.
- Conciliación desigual (más carga de cuidados en mujeres).
- Exclusión informal de espacios de decisión (reuniones, eventos, contactos).

El resultado es que:

- Hay **menos mujeres en cargos de dirección** o comités ejecutivos.
- Las mujeres ocupan puestos técnicos, intermedios o de apoyo, pero no estratégicos.
- La presencia de mujeres se reduce conforme aumenta el nivel jerárquico (fenómeno conocido como “pirámide invertida”).

### **Precariedad femenina**

La **precariedad laboral** afecta en mayor medida a las mujeres por diversos factores estructurales:

- Mayor presencia en contratos temporales o a tiempo parcial.
- Sectores feminizados con bajos salarios (cuidados, limpieza, servicios).
- Dificultad para acceder a la estabilidad laboral.
- Falta de protección ante despidos por maternidad o reducción de jornada.

La **precariedad también tiene rostro interseccional**: mujeres jóvenes, migrantes, racializadas, con discapacidad o trans sufren niveles más altos de inestabilidad, inseguridad y explotación laboral.

## **3.2 Datos sobre desempleo, parcialidad y cuidados no remunerados**

### **Desempleo y subempleo**

Las tasas de **desempleo femenino** suelen ser superiores a las masculinas, especialmente en colectivos vulnerables. Además, muchas mujeres **no se registran como desempleadas** por estar realizando tareas de cuidados sin remuneración.

El **subempleo** incluye a quienes trabajan menos horas de las que desearían o en empleos por debajo de su cualificación. Las mujeres son mayoría en este grupo, lo que refleja una **infravaloración del capital humano femenino**.

### **Parcialidad involuntaria**

Muchas mujeres trabajan a **tiempo parcial no por elección, sino por imposibilidad de conciliar** su vida laboral con las responsabilidades familiares. Este fenómeno se denomina **parcialidad involuntaria**.

Consecuencias:

- Menor cotización a la seguridad social.

- Menos oportunidades de promoción.
- Mayor vulnerabilidad económica en caso de separación, enfermedad o jubilación.

### **Trabajo de cuidados no remunerado**

Las tareas de cuidados (crianza, acompañamiento a personas mayores, limpieza del hogar, organización de la vida familiar) **no se reconocen ni se retribuyen en el sistema económico tradicional**, pero son esenciales para la sostenibilidad social.

- Según la **Encuesta de Empleo del Tiempo**, las mujeres dedican muchas más horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados que los hombres.
- Este desequilibrio impacta directamente en su disponibilidad para el empleo, la formación, el ocio y el descanso.

El **trabajo reproductivo** (que sostiene la vida) sigue recayendo de forma desigual sobre las mujeres, lo que impide una igualdad real de oportunidades.

### **3.3 Diferencias entre trabajo remunerado y reproductivo**

#### **Trabajo remunerado**

Es aquel por el que se recibe un salario o compensación económica, y que está reconocido dentro del sistema productivo. Tradicionalmente, se ha considerado más “valioso” en términos sociales y económicos.

Ejemplos:

- Puestos en empresas, administración pública, sector servicios o industria.

#### **Trabajo reproductivo o de cuidados**

Es aquel que **sostiene la vida** pero que históricamente ha sido invisibilizado o asignado a la esfera privada. Incluye:

- Tareas domésticas.
- Atención a personas dependientes.
- Gestión emocional y organizativa del hogar.

Este trabajo:

- No suele recibir compensación económica.
- Recae mayoritariamente en mujeres.

- No se contabiliza en el PIB, a pesar de su valor.

Esta división está en el origen de muchas de las desigualdades estructurales, ya que genera **dobles jornadas**, carga mental y exclusión económica de las mujeres.

Reconocer y redistribuir este trabajo es una tarea prioritaria de las políticas públicas y de los planes de igualdad institucionales.

### 3.4 Discriminación hacia personas trans y no binarias en el empleo

Las personas trans y no binarias enfrentan **altas tasas de desempleo, precariedad y exclusión laboral**, incluso en contextos donde existen leyes de igualdad formal.

Causas frecuentes de discriminación:

- Rechazo en entrevistas por motivos de apariencia, nombre o historial académico/laboral no coincidente.
- Burlas, acoso o exclusión en el entorno de trabajo.
- Dificultad para actualizar documentación personal.
- Falta de protocolos inclusivos o de formación específica en recursos humanos.

Consecuencias:

- Elevadas tasas de pobreza y exclusión social.
- Imposibilidad de independencia económica.
- Mayor exposición a la economía informal, la precariedad o la explotación.

Las instituciones públicas y empresas deben avanzar hacia la **inclusión activa de las personas trans y no binarias**, generando entornos seguros, protocolos antidiscriminación y políticas de acompañamiento laboral específicas.

### 3.5 Informes y fuentes estadísticas relevantes (INE, Eurostat, etc.)

Para abordar las desigualdades de género desde una base empírica, es fundamental recurrir a fuentes estadísticas oficiales, fiables y actualizadas. Algunas de las más relevantes en el contexto español y europeo son:

#### Principales fuentes estadísticas

- **INE (Instituto Nacional de Estadística):**
  - Publica datos sobre empleo, salarios, brechas de género, uso del tiempo, violencia, educación, etc.

- Encuestas destacadas: Encuesta de Población Activa (EPA), Encuesta de Condiciones de Vida, Encuesta de Empleo del Tiempo.
- **Ministerio de Igualdad (España):**
  - Ofrece estadísticas específicas sobre violencia de género, participación política, conciliación y planes de igualdad.
- **Observatorio Estatal de Igualdad en el Empleo (OIE):**
  - Recoge indicadores y buenas prácticas sobre igualdad laboral.
- **Eurostat:**
  - Ofrece comparativas europeas sobre empleo, género, educación y protección social.
- **Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA):**
  - Publica informes sobre discriminación, delitos de odio y derechos LGTBI+.
- **Organismos autonómicos y locales:**
  - Muchos gobiernos regionales y ayuntamientos elaboran observatorios de igualdad con datos desagregados por sexo, edad, etnia o identidad de género.

#### Importancia de estas fuentes

- Permiten **diagnosticar desigualdades concretas** en contextos específicos.
- Sirven para **evaluar el impacto de las políticas públicas** o planes de igualdad.
- Facilitan el diseño de **estrategias basadas en evidencias**, no en suposiciones.
- Son clave para la elaboración de **memorias, auditorías salariales y diagnósticos** obligatorios en el ámbito institucional y empresarial.

#### **Conclusión**

***Los datos no son neutros: son herramientas de poder. Conocer las cifras, interpretar sus causas y analizar sus consecuencias es esencial para actuar con eficacia y responsabilidad. Un enfoque basado en evidencias permite tomar decisiones más justas, diseñar medidas ajustadas a la realidad y legitimar las políticas de igualdad ante toda la sociedad.***

# 04

## Sectores y profesiones con mayor desigualdad

### 4.1 Política, ciencia, cultura, deporte y medios

La presencia de desigualdades de género y diversidad en los sectores con mayor impacto social, político o simbólico ha sido objeto de análisis por parte de organismos públicos, centros de investigación y entidades internacionales. Diversos estudios señalan que **ciertos sectores presentan dificultades específicas de acceso, reconocimiento y promoción** para las mujeres y las personas LGTBI+, especialmente en los niveles más altos de responsabilidad.

A continuación, se analizan cinco ámbitos destacados por su relevancia institucional y su potencial transformador:

#### Política

La política ha experimentado importantes avances en términos de participación femenina en las últimas décadas, especialmente gracias a leyes de paridad. Sin embargo, los datos reflejan que:

- La representación de mujeres en cargos ejecutivos de alto nivel sigue siendo inferior, tanto a nivel nacional como local.
- Las mujeres políticas manifiestan con frecuencia estar expuestas a un mayor escrutinio público y mediático, así como a dinámicas de acoso o violencia simbólica.
- Las personas LGTBI+ visibles en política constituyen una minoría y, en algunos casos, han expresado haber encontrado resistencias o barreras para la normalización de su participación.

La incorporación plena y equitativa en la toma de decisiones requiere estrategias que contemplen la diversidad, el acompañamiento institucional y la prevención de la violencia política.

#### Ciencia, tecnología e investigación

El ámbito científico y tecnológico continúa mostrando **una menor presencia femenina y de personas LGTBI+ en posiciones de liderazgo, innovación y dirección de proyectos**, especialmente en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Algunas cuestiones observadas en evaluaciones institucionales son:

- Dificultades en la conciliación entre carrera investigadora y vida personal.
- Escasez de referentes femeninos o no normativos en ciertos campos.

- Menor reconocimiento en publicaciones, premios o financiación competitiva.

La promoción de la igualdad de oportunidades en este sector pasa por la inclusión de la perspectiva de género en convocatorias, políticas de evaluación y programas de mentoría científica.

### **Cultura y arte**

La producción y gestión cultural ha sido históricamente desigual en cuanto a presencia y visibilidad. Informes del Ministerio de Cultura y organizaciones como MAV (Mujeres en las Artes Visuales) revelan que:

- Las mujeres y personas LGTBI+ tienen una presencia minoritaria en cargos de dirección, programación cultural y exhibición.
- Las subvenciones y premios muestran una distribución desigual, aunque en los últimos años se han incorporado criterios de equidad en algunas convocatorias.
- Ciertos contenidos culturales continúan reproduciendo representaciones tradicionales de género o limitadas en cuanto a diversidad identitaria.

Fomentar la participación diversa en la creación, gestión y difusión cultural contribuye a un ecosistema artístico más inclusivo y representativo.

### **Deporte**

La desigualdad en el ámbito deportivo se ha abordado en diversos informes del Consejo Superior de Deportes, con especial atención a:

- La diferencia en dotación presupuestaria, visibilidad y profesionalización entre disciplinas masculinas y femeninas.
- La menor presencia de mujeres en órganos de dirección o federaciones deportivas.
- Las dificultades normativas que enfrentan algunas personas trans o intersex para participar en competiciones.

Estas dinámicas están siendo revisadas desde un enfoque de derechos, con el objetivo de garantizar la participación en condiciones de igualdad, respetando tanto los principios deportivos como la no discriminación.

### **Medios de comunicación**

La representación de género y diversidad en los medios es un campo de estudio habitual para entidades como el Instituto de la Mujer, el Consejo Audiovisual y asociaciones profesionales. Algunos aspectos relevantes:

- Las mujeres aparecen con menor frecuencia como fuentes expertas, analistas o líderes de opinión.
- Persisten estereotipos de género en la publicidad, el entretenimiento y las noticias.
- La diversidad afectivo-sexual y de género no siempre se representa de forma inclusiva o adecuada.

La formación en comunicación inclusiva, la revisión de guías editoriales y la promoción de la pluralidad en las redacciones son herramientas útiles para avanzar en este ámbito.

## 4.2 Mujeres y personas LGTBI+ en la función pública y la empresa privada

### Función pública

La administración pública ha sido un espacio donde la presencia de mujeres ha aumentado significativamente, especialmente en áreas como educación, sanidad y servicios sociales. Sin embargo, los informes de diagnóstico elaborados por distintas administraciones señalan:

- Una concentración femenina en niveles técnicos y administrativos, con menor representación en puestos de alta responsabilidad.
- Necesidad de consolidar medidas de conciliación que no refuercen roles tradicionales.
- Escasa visibilidad de las personas LGTBI+ en la estructura funcionarial, así como ausencia de datos específicos en muchos casos.

Incorporar la igualdad y la diversidad como criterios transversales en la gestión pública es una línea estratégica recogida en diversos planes de igualdad institucional.

### Empresa privada

En el sector privado, diversos estudios —como los informes de la CEOE, Fundación SERES o el Instituto Europeo de Igualdad de Género— ponen de relieve aspectos como:

- Persistencia de brechas salariales y de promoción entre hombres y mujeres.
- Menor implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas.
- Invisibilidad o discriminación indirecta hacia personas LGTBI+ en procesos de selección o entornos laborales.

El desarrollo de políticas internas, la creación de protocolos específicos y la formación en diversidad son algunas de las buenas prácticas que han mostrado efectos positivos en este ámbito.

### 4.3 Barreras, exclusión y estereotipos profesionales

Las **barreras para la igualdad de oportunidades** no siempre son visibles, pero pueden tener un fuerte impacto en el acceso, la permanencia y la promoción profesional.

#### Ejemplos de barreras observadas en estudios institucionales:

- Asignación diferenciada de tareas según género, sin base en competencias objetivas.
- Expectativas de disponibilidad horaria que penalizan a quienes asumen tareas de cuidados.
- Falta de adaptación de espacios o procesos a las necesidades de personas trans o con expresiones de género no normativas.
- Rechazo implícito a perfiles diversos en contextos laborales muy homogéneos.

Estas barreras pueden generar consecuencias como desmotivación, rotación laboral o abandono del sector. La revisión de los procesos internos, la evaluación de clima laboral y la incorporación de indicadores de equidad son herramientas clave para abordarlas.

### 4.4 Casos reales y estudios de impacto

La recopilación de evidencias y la evaluación del impacto de las políticas de igualdad son fundamentales para avanzar en la equidad profesional.

#### Estudios de referencia

- Informes del Instituto Europeo de Igualdad de Género muestran que **los países con mayores niveles de igualdad obtienen mejores resultados económicos y sociales.**
- La Organización Internacional del Trabajo ha destacado que **la diversidad en equipos directivos mejora la innovación, la toma de decisiones y la satisfacción del personal.**
- Evaluaciones de impacto de planes de igualdad en empresas muestran beneficios en términos de retención de talento, reputación y clima organizacional.

#### Ejemplos de intervención

- Empresas que han implementado auditorías salariales con perspectiva de género han reducido sus brechas internas.
- Administraciones públicas que han incorporado criterios de igualdad y diversidad en sus procesos de contratación han mejorado la representación en sectores tradicionalmente masculinizados.

---

Estas experiencias refuerzan la idea de que la igualdad no es solo una obligación normativa, sino también una **palanca estratégica para la sostenibilidad y la calidad institucional**.

 **CONCLUSIÓN**

*El análisis de la distribución desigual de género y diversidad en los distintos sectores profesionales permite identificar áreas de mejora concretas, diseñar estrategias eficaces y avanzar hacia entornos laborales más justos e inclusivos. La incorporación de medidas de igualdad, basadas en datos, evaluación y participación, es una práctica alineada con los principios de buena gobernanza, responsabilidad social y respeto a los derechos fundamentales.*

# 05

## Legislación en igualdad y derechos LGTBI+

### 5.1 Mainstreaming de género y transversalidad normativa

#### ¿Qué es el mainstreaming de género?

El concepto de **mainstreaming de género** (o transversalidad de género) se refiere a la **integración sistemática de la perspectiva de género en todas las fases de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas públicas, normativas y programas.**

Fue reconocido oficialmente en la Conferencia de Beijing (ONU, 1995) como una estrategia fundamental para lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

#### ¿Qué implica aplicar el mainstreaming?

- Analizar de forma diferenciada el impacto que pueden tener las medidas sobre mujeres y hombres.
- Evitar que las políticas “aparentemente neutrales” refuercen desigualdades existentes.
- Incluir criterios de género en presupuestos, normativas, planes estratégicos y contrataciones.
- Reforzar el enfoque interseccional, considerando cómo el género se cruza con otras variables (edad, etnia, discapacidad, orientación sexual...).

Esta estrategia está incorporada en la legislación española y europea, y es un **requisito en el diseño de políticas públicas, planes de igualdad y subvenciones con financiación pública.**

### 5.2 Legislación internacional: ONU, CEDAW, OIT

#### Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

- Aprobada por la ONU en 1979.
- Considerada la “**Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres**”.
- Obliga a los Estados firmantes (incluida España) a eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, tanto en la ley como en la práctica.

- Establece el principio de **igualdad sustantiva**, que implica adoptar medidas positivas cuando sea necesario.

### **Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)**

- El **ODS 5** está dedicado a la igualdad de género, con metas sobre violencia, liderazgo, derechos reproductivos y participación económica.
- Todos los ODS deben aplicarse con enfoque de género.

### **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

- Promueve la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.
- Convenios clave:
  - **Convenio 100**: Igualdad de remuneración.
  - **Convenio 111**: No discriminación en el empleo y ocupación.
  - **Convenio 190**: Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Estos marcos normativos sirven como guía para evaluar la legislación nacional y como referencia para elaborar planes, políticas y auditorías con perspectiva internacional.

### **5.3 Legislación europea: Estrategia para la Igualdad de Género 2020–2025**

La **Comisión Europea** ha desarrollado una hoja de ruta clave: la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020–2025**, con los siguientes ejes:

1. **Eliminación de la violencia de género.**
2. **Igualdad salarial y laboral.**
3. **Participación equilibrada en la toma de decisiones.**
4. **Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas (gender mainstreaming).**
5. **Lucha contra los estereotipos de género.**

Además, en 2020 se aprobó la **primera Estrategia de Igualdad LGTBIQ 2020–2025**, con compromisos en:

- Protección frente a delitos de odio.
- Reconocimiento legal de las familias diversas.
- Igualdad de derechos en empleo, salud y educación.

Estas estrategias guían tanto la acción institucional como las obligaciones para los Estados miembros. España adapta estas directrices a través de legislación estatal y autonómica.

## 5.4 Legislación estatal española

La legislación española en materia de igualdad y derechos LGTBI+ ha avanzado en las últimas décadas. A continuación se presentan las principales normas vigentes:

### **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

- Marco normativo central de la igualdad de género en España.
- Establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Introduce medidas para prevenir la discriminación en el empleo, la educación, la salud y la representación política.
- Obliga a empresas de más de 50 personas trabajadoras a elaborar un Plan de Igualdad.
- Crea la figura de los informes de impacto de género y promueve medidas de conciliación.

### **Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004)**

- Reconoce la violencia de género como una violación de derechos humanos.
- Establece medidas judiciales, educativas, sanitarias y sociales para su prevención y atención.
- Impulsa la sensibilización y formación de profesionales en todos los sectores públicos.
- Contempla medidas de protección específicas para víctimas y entornos laborales.

### **Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI**

- Conocida como **Ley Trans y LGTBI**, representa un avance significativo en el reconocimiento de derechos.
- Reconoce la **autodeterminación de género** para mayores de 16 años.
- Prohíbe la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en ámbitos como el empleo, la educación, la salud o el deporte.
- Establece la obligación de que empresas de más de 50 personas incluyan medidas específicas de igualdad LGTBI en sus planes de igualdad.

Esta ley refuerza el enfoque de derechos y la obligación de las instituciones públicas y privadas de garantizar entornos libres de discriminación.

## 5.5 Planes de Igualdad obligatorios en la empresa

Desde la aprobación del Real Decreto 901/2020 y el desarrollo reglamentario del 902/2020, los **Planes de Igualdad** son obligatorios para todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

### **¿Qué es un Plan de Igualdad?**

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras un diagnóstico, que buscan garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

**Contenidos mínimos del Plan:**

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación y promoción interna.
- Condiciones laborales.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y brechas salariales.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los Planes deben negociarse con la representación legal del personal, registrarse oficialmente y ser objeto de seguimiento y evaluación periódica.

### **5.6 Protocolos contra el acoso y la discriminación**

La legislación laboral exige a todas las empresas, independientemente de su tamaño, **contar con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

**Elementos clave de un protocolo:**

- Definición clara de las conductas constitutivas de acoso.
- Procedimiento confidencial para comunicar y tramitar quejas.
- Medidas cautelares para proteger a la persona denunciante.
- Órganos responsables y plazos de actuación.
- Registro de actuaciones y seguimiento del caso.

Además, se recomienda que las empresas y administraciones amplíen estos protocolos para incluir:

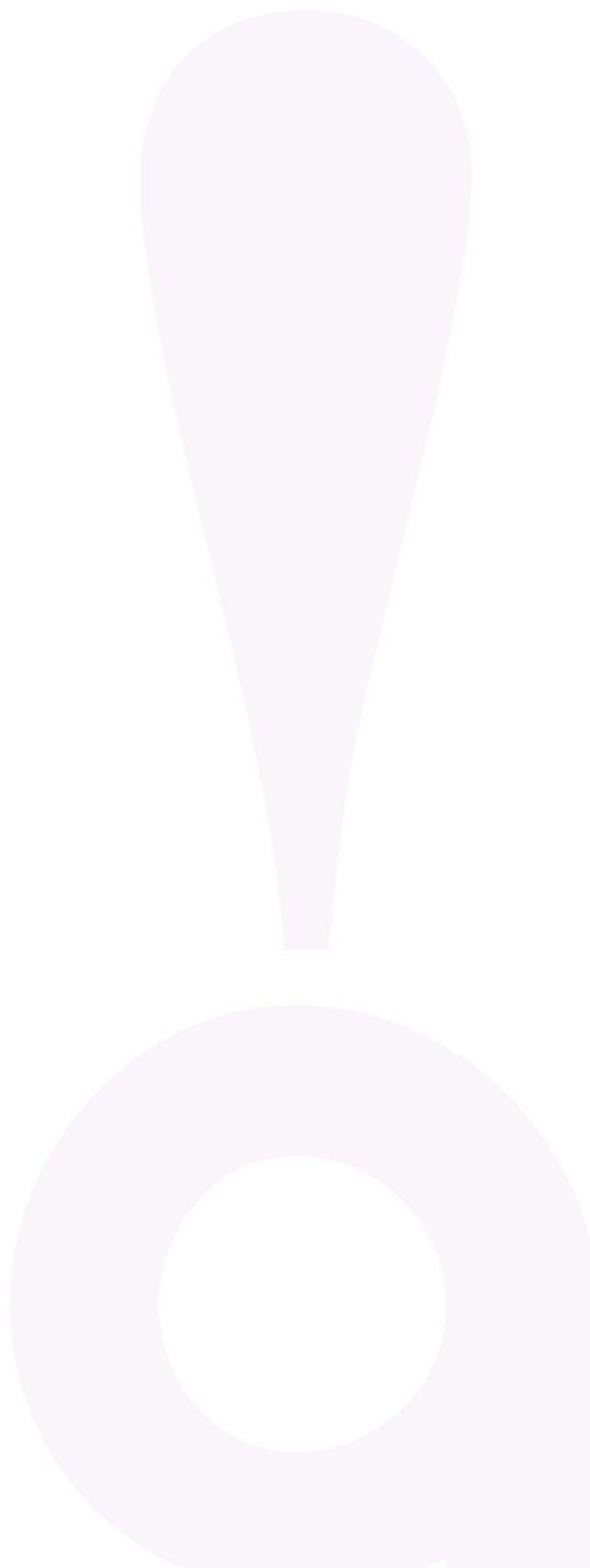
- Acoso por orientación sexual o identidad de género.
- Formación y sensibilización para todo el personal.
- Evaluación periódica del clima laboral y de las medidas aplicadas.

Estos protocolos deben estar **por escrito, accesibles y conocidos** por toda la plantilla.

---

## **CONCLUSIÓN**

***El marco legislativo vigente en materia de igualdad y derechos LGTBI+ constituye un instrumento fundamental para avanzar hacia entornos más justos, seguros e inclusivos, tanto en el ámbito público como privado. Conocer y aplicar estas normas no solo es una obligación legal, sino también un elemento clave de calidad institucional, coherencia ética y compromiso con los derechos fundamentales.***



# 06

## Igualdad en la empresa y en la administración

### 6.1 Perspectiva de género en la gestión empresarial e institucional

#### ¿Qué significa aplicar perspectiva de género en la gestión?

Aplicar la **perspectiva de género** implica analizar y planificar todas las decisiones, estructuras, recursos y políticas de una organización teniendo en cuenta cómo afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres y personas con identidades diversas. No se trata solo de cumplir una norma, sino de **revisar activamente los sesgos y desigualdades existentes**, incluso cuando no son explícitos.

#### Ámbitos de aplicación práctica:

- 1. Estructura organizativa**
  - Revisión de jerarquías, comités, cargos de responsabilidad y mecanismos de selección.
  - Evaluación de la presencia equilibrada y de los roles asignados.
- 2. Gestión de personas**
  - Acceso, promoción, formación y condiciones de trabajo con enfoque igualitario.
  - Inclusión de criterios de diversidad en los procesos de recursos humanos.
- 3. Cultura organizacional**
  - Identificación de valores, lenguaje, símbolos y códigos informales que pueden reproducir desigualdad o exclusión.
  - Promoción de un entorno respetuoso, participativo y seguro.
- 4. Toma de decisiones y liderazgo**
  - Fomento del liderazgo inclusivo y de la representación equilibrada en órganos de decisión.
- 5. Comunicación interna y externa**
  - Lenguaje e imagen corporativa inclusivos, no sexistas y coherentes con los principios de igualdad.

Esta transversalidad permite que la igualdad deje de ser un área específica y pase a formar parte del núcleo de la organización.

## 6.2 Diagnóstico, objetivos y medidas de los Planes de Igualdad

### ¿Qué es un diagnóstico de igualdad?

Es un análisis técnico y detallado de la situación real de la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. Este diagnóstico es el **punto de partida obligatorio** para diseñar un Plan de Igualdad eficaz.

#### Contenidos fundamentales del diagnóstico:

- Datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo e identidad de género.
- Análisis de acceso, contratación, categorías profesionales, retribuciones, formación, conciliación, promoción y representación.
- Detección de brechas, barreras o prácticas discriminatorias (explícitas o implícitas).
- Revisión de protocolos existentes (acoso, permisos, conciliación, etc.).
- Participación del personal mediante encuestas, entrevistas, grupos de trabajo o buzones.

#### Diseño del Plan: objetivos y medidas

Una vez realizado el diagnóstico, se establecen **objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas y temporales (SMART)** y las **medidas correspondientes**.

Ejemplos de medidas:

- Adaptar ofertas de formación a personas con reducción de jornada.
- Corregir desequilibrios salariales injustificados.
- Introducir currículos ciegos en procesos de selección.
- Establecer ratios equilibrados en comités de selección o dirección.
- Ampliar permisos para cuidados más allá de lo exigido legalmente.

Todas las medidas deben estar calendarizadas, presupuestadas y asignadas a personas o equipos responsables.

## 6.3 Comisión de Igualdad, seguimiento y evaluación

### ¿Qué es la Comisión de Igualdad?

Es el órgano paritario encargado de negociar, implantar, hacer seguimiento y evaluar el Plan de Igualdad dentro de la empresa o administración. Su existencia es obligatoria en los casos donde el plan se negocie con la representación legal del personal.

**Funciones clave de la Comisión:**

1. **Negociación del diagnóstico y las medidas** del Plan.
2. **Seguimiento periódico** del grado de cumplimiento.
3. **Evaluación de impacto** al finalizar el periodo previsto.
4. **Revisión y actualización** de medidas cuando sea necesario.
5. **Canalización de propuestas o quejas** relacionadas con la igualdad.

**Composición y funcionamiento:**

- Composición equilibrada y con conocimientos técnicos en igualdad.
- Formación específica en normativa, lenguaje inclusivo, estadísticas y gestión del cambio.
- Representación proporcional de diferentes áreas o departamentos.
- Participación de la dirección como muestra de compromiso institucional.

La eficacia de un Plan de Igualdad depende en gran medida de la capacidad técnica y operativa de esta comisión.

#### **6.4 Inclusión laboral de personas LGTBI+**

La inclusión de personas LGTBI+ en entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación es parte de la garantía de derechos reconocida por la legislación vigente.

**Desafíos identificados:**

- Invisibilidad de muchas personas por miedo a sufrir represalias o estigmatización.
- Dificultades en los procesos de selección y promoción.
- Ausencia de políticas inclusivas específicas en muchas organizaciones.
- Escasa formación del personal sobre diversidad sexo-afectiva y de género.

**Medidas institucionales recomendadas:**

1. **Protocolos de no discriminación** explícitamente inclusivos con orientación e identidad de género.
2. **Formación específica** a todo el personal sobre diversidad LGTBI+, lenguaje respetuoso y prevención del acoso.
3. **Revisión de documentación interna** (formularios, bases de datos, comunicaciones) para permitir el uso del nombre sentido.

4. **Espacios de acompañamiento** para el tránsito de personas trans o no binarias.

5. **Visibilidad y representación** en campañas, eventos y políticas corporativas.

La inclusión LGTBI+ debe ser parte estructural del enfoque de igualdad y no una acción puntual o simbólica.

## 6.5 Conciliación y corresponsabilidad como eje organizativo

### ¿Qué es la conciliación?

La conciliación consiste en garantizar que todas las personas puedan desarrollar su vida laboral, familiar y personal de forma equilibrada, sin tener que renunciar a su desarrollo profesional ni asumir una sobrecarga de cuidados.

### ¿Y la corresponsabilidad?

Es el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidados entre mujeres y hombres, así como entre los distintos niveles institucionales (Estado, empresa, familia y comunidad).

### Medidas de conciliación institucionalmente efectivas:

- Flexibilidad horaria real y adaptada a diferentes situaciones familiares.
- Permisos retribuidos más allá de los mínimos legales (por cuidado de mayores, enfermedades crónicas, emergencias).
- Horarios racionales que no penalicen a quienes tienen cargas familiares.
- Teletrabajo planificado como herramienta de conciliación, no de aislamiento.
- Reducción de jornada sin penalización en carrera profesional.

Sin corresponsabilidad, la conciliación tiende a recaer en las mujeres, reproduciendo desigualdades estructurales. Por ello, las organizaciones deben promover **una cultura corresponsable** y no solo medidas aisladas.

### **CONCLUSIÓN**

*Aplicar la igualdad en el entorno organizativo no es solo una exigencia normativa, sino una herramienta de transformación interna. A través del diagnóstico, los planes de igualdad, las comisiones activas, las políticas inclusivas y el fomento de la corresponsabilidad, empresas y administraciones pueden mejorar su desempeño, atraer y retener talento, prevenir conflictos y reflejar valores democráticos y de derechos humanos.*

# 07

## Liderazgo, participación y representación

La equidad en la toma de decisiones como eje estratégico para la transformación institucional

### 7.1 Mujeres en puestos directivos: situación actual, causas y retos estructurales

#### Estado actual: brechas persistentes

Aunque las mujeres representan aproximadamente la mitad de la población y una parte creciente de la fuerza laboral, **su presencia en los puestos de liderazgo y toma de decisiones sigue siendo inferior**, tanto en el ámbito público como en el privado.

Datos del **Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)** y de la **CNMV** en España muestran que:

- Menos del 30% de los cargos de alta dirección están ocupados por mujeres.
- En consejos de administración de empresas cotizadas, la representación femenina sigue lejos de la paridad, especialmente en presidencias y comités ejecutivos.
- En la administración pública, las mujeres superan el 50% del funcionariado, pero ocupan un porcentaje mucho menor de cargos de libre designación o nivel A1 en dirección general.

#### Factores estructurales que explican esta brecha

##### 1. División sexual del trabajo

Las mujeres siguen asumiendo mayor carga de tareas domésticas y de cuidados, lo que condiciona su disponibilidad y continuidad laboral, especialmente en momentos clave de ascenso.

##### 2. Estereotipos de género sobre liderazgo

Se asocian las cualidades de liderazgo a rasgos tradicionalmente masculinos (autoridad, firmeza, asertividad), mientras que los estilos relacionales o cooperativos tienden a considerarse menos eficaces.

##### 3. Autopercepción y techo de confianza

La socialización diferencial produce fenómenos como el “síndrome de la impostora” o la infraestimación de capacidades por parte de muchas mujeres profesionales.

##### 4. Falta de políticas de conciliación corresponsable

La inexistencia de medidas reales de corresponsabilidad refuerza las limitaciones

estructurales para acceder a puestos que exigen dedicación prolongada o disponibilidad permanente.

#### 5. **Ausencia de redes de influencia**

Los espacios informales de decisión, el networking y el capital relacional siguen estando dominados por estructuras masculinas que tienden a reproducirse a sí mismas.

## 7.2 Liderazgo inclusivo: definición, ventajas y barreras

### Definición y alcance

El **liderazgo inclusivo** es aquel que **reconoce y valora la diversidad del equipo humano**, promueve la participación activa de todos sus miembros, gestiona de forma equitativa los recursos y las oportunidades, y crea un entorno seguro, horizontal y colaborativo.

No se trata únicamente de una forma de gestionar equipos, sino de una **estrategia transformadora** que tiene en cuenta las desigualdades estructurales y trabaja conscientemente para revertirlas.

### Competencias clave del liderazgo inclusivo

- Escucha activa y empatía profesional.
- Capacidad para gestionar la diferencia de forma constructiva.
- Flexibilidad para adaptar procesos a necesidades diversas.
- Comunicación no violenta y transparente.
- Promoción activa del desarrollo profesional de perfiles subrepresentados.

### Beneficios organizativos del liderazgo inclusivo

Estudios de Deloitte, McKinsey o la OIT demuestran que organizaciones con liderazgos inclusivos:

- Tienen mayor **rendimiento económico y eficiencia operativa**.
- Retienen mejor el talento y **disminuyen la rotación de personal**.
- Son más innovadoras, resilientes y adaptables al cambio.
- Presentan menores tasas de conflictos internos.

### Principales obstáculos a su implementación

#### 1. **Culturas organizativas rígidas y jerárquicas**

Dificultan la participación horizontal y el reconocimiento de estilos alternativos de liderazgo.

2. **Resistencia al cambio o percepción de “pérdida de privilegios”**  
Parte del personal directivo puede percibir las medidas inclusivas como amenaza a estructuras consolidadas.
3. **Falta de formación y acompañamiento**  
La implementación de nuevos modelos requiere competencias específicas que no siempre están disponibles o reconocidas.
4. **Ausencia de indicadores cualitativos**  
Las evaluaciones de desempeño siguen basándose en métricas tradicionales, sin incluir dimensiones vinculadas a la gestión de la diversidad o la equidad.

### 7.3 Diversidad en órganos de decisión: marco normativo y aplicación práctica

#### La representación equilibrada como principio democrático

Contar con una composición diversa en los órganos de dirección no es solo un objetivo de justicia social: **mejora la calidad de las decisiones**, aporta distintas perspectivas y fortalece la legitimidad institucional.

El concepto de “presencia equilibrada” está recogido legalmente y definido como **una proporción mínima del 40% de personas de cada sexo en órganos colegiados**, cuando se trata de colectivos suficientemente representados.

#### Normativa aplicable

- **Ley Orgánica 3/2007 (art. 52):** Establece la obligación de promover la presencia equilibrada en nombramientos públicos y órganos colegiados.
- **Real Decreto 901/2020:** Exige que los Planes de Igualdad analicen la representación y adopten medidas para corregir desequilibrios.
- **Ley 11/2018:** Obliga a las empresas a informar sobre composición de órganos de gobierno, políticas de diversidad y medidas en curso.
- **Directiva europea 2022/2381 (“Women on Boards”):** Exige a las grandes empresas cotizadas cumplir cuotas de al menos el 40% en puestos no ejecutivos.

Estas normas orientan tanto a administraciones públicas como a empresas privadas, con especial énfasis en la rendición de cuentas, la transparencia y la mejora continua.

#### Instrumentos para fomentar la diversidad real

- Sistemas de designación por ternas equilibradas.
- Criterios de mérito y capacidad con enfoque de género.
- Supervisión externa de los procesos de selección.
- Indicadores específicos en los informes anuales.
- Inclusión de colectivos subrepresentados más allá del binarismo hombre-mujer.

#### 7.4 Buenas prácticas y programas institucionales

A nivel nacional e internacional, se han documentado múltiples experiencias que muestran que **promover la igualdad en liderazgo y representación es viable y produce resultados tangibles.**

##### Ejemplos de buenas prácticas institucionales

- **Gobiernos autonómicos con comisiones paritarias de nombramientos**, que revisan todos los cargos de confianza para garantizar equilibrio y transparencia.
- **Universidades que incluyen perspectiva de género en los criterios de acreditación de personal docente e investigador.**
- **Instituciones públicas con liderazgo compartido** (copresidencias hombre-mujer) en consejos consultivos y órganos de participación ciudadana.

##### Buenas prácticas en empresas

- **Planes de carrera y mentoría cruzada** para mujeres y personas LGTBI+ en sectores masculinizados.
- **KPI de equidad de género y diversidad** integrados en el cuadro de mando integral.
- **Revisión de evaluaciones de desempeño para eliminar sesgos de género.**
- **Bonificaciones o incentivos internos vinculados a metas de representación.**

Lo importante no es solo la presencia numérica, sino el **acceso real al poder de decisión, el reconocimiento del liderazgo diverso y la sostenibilidad de las medidas a largo plazo.**

#### **CONCLUSIÓN**

***Fomentar el acceso equilibrado a los espacios de poder, el liderazgo inclusivo y la representación efectiva de la diversidad no es únicamente un mandato legal: es un requisito de calidad organizativa, legitimidad institucional y compromiso con los derechos fundamentales.***

***El liderazgo, entendido desde la equidad, no solo transforma a las personas que lo ejercen, sino que reconfigura los entornos de trabajo, mejora los procesos de toma de decisiones y contribuye a una cultura organizacional más justa, eficiente y resiliente.***

# 08

## Educación, coeducación y prevención

### 8.1 Coeducación: fundamentos, métodos y objetivos

#### ¿Qué es la coeducación?

La **coeducación** es un enfoque pedagógico que promueve la igualdad real entre todas las personas, partiendo de la **superación de los estereotipos y roles de género en el sistema educativo**. A diferencia de la mera escolarización mixta, la coeducación no solo se refiere a que niñas y niños compartan aula, sino a que el proceso educativo se diseñe y evalúe desde una perspectiva de igualdad, equidad e inclusión.

#### Fundamentos de la coeducación

1. **Educación en valores democráticos e igualitarios**, donde se promuevan el respeto, la empatía, la diversidad y la justicia social.
2. **Superación del currículo oculto**, que reproduce desigualdades mediante ejemplos, referentes o enfoques sesgados por género.
3. **Revisión crítica de los materiales escolares**, el lenguaje y las metodologías.
4. **Fomento de relaciones respetuosas e igualitarias en el aula**.
5. **Participación activa del profesorado como agente de cambio**.

#### Objetivos clave

- Desarrollar una identidad libre de estereotipos sexistas.
- Promover relaciones igualitarias, respetuosas y libres de violencia.
- Visibilizar y valorar la contribución de mujeres y personas LGTBI+ en la historia, la ciencia, el arte y la sociedad.
- Garantizar un entorno educativo inclusivo, seguro y libre de discriminación.

👉 La coeducación es una herramienta imprescindible para formar a la ciudadanía en clave de igualdad y derechos humanos, y está respaldada por la legislación educativa española y autonómica.

## 8.2 Educación afectivo-sexual con perspectiva de género

### Educación afectivo-sexual integral

La **educación afectivo-sexual** es un proceso formativo que proporciona a niñas, niños y adolescentes las herramientas necesarias para **comprender su sexualidad, gestionar sus emociones y establecer relaciones sanas, seguras y consentidas**, desde una mirada respetuosa con la diversidad y los derechos sexuales y reproductivos.

### Perspectiva de género en la educación sexual

Incorporar la perspectiva de género implica:

- Cuestionar los **roles tradicionales** que asignan pasividad a las niñas y agresividad a los niños.
- Visibilizar la diversidad de orientaciones e identidades como parte del desarrollo humano.
- Promover el consentimiento, la autonomía corporal y el respeto mutuo.
- Trabajar las **relaciones de poder, control y desigualdad** que pueden manifestarse en el ámbito afectivo-sexual.

### Contenidos fundamentales

- Anatomía y fisiología desde un enfoque no reproductivista.
- Autoconocimiento y autoestima corporal.
- Diversidad sexual y de género.
- Prevención de la violencia, coerción y abusos.
- Derechos sexuales y reproductivos.

👉 La educación sexual con enfoque de género ha sido reconocida por la **UNESCO**, la **OMS** y otros organismos como una herramienta efectiva para **prevenir embarazos no deseados, infecciones de transmisión sexual y violencias machistas y LGTBifóbicas**.

## 8.3 Bullying por orientación o identidad de género

### ¿Qué es el acoso LGTBifóbico?

El **bullying por orientación sexual o identidad de género** es una forma de violencia escolar ejercida contra personas reales o percibidas como LGTB+, que puede incluir agresiones físicas, verbales, psicológicas o relacionales.

Este tipo de acoso tiene particularidades:

- Se basa en **prejuicios sociales profundamente arraigados**.
- Puede comenzar en edades tempranas, incluso antes de que la persona se identifique como LGTBI+.
- Es **normalizado o invisibilizado** por el entorno si no se actúa desde una mirada específica.

#### Manifestaciones comunes

- Insultos, burlas, rumores o aislamiento.
- Violencia física o sexualizada.
- Control sobre la expresión de género (vestimenta, gestos, voz).
- Ciberacoso (difusión de contenido íntimo, amenazas, chantaje).
- Comentarios LGTBfóbicos no sancionados por parte de adultos.

#### Consecuencias del bullying LGTBfóbico

- Ansiedad, depresión, baja autoestima.
- Abandono escolar o disminución del rendimiento académico.
- Autolesiones y, en casos extremos, **riesgo suicida**.
- Ocultamiento de la identidad, aislamiento social y miedo al entorno.

👉 Según la FELGTBI+ y Save The Children, este tipo de acoso sigue siendo uno de los **menos denunciados y más tolerados**, lo que requiere intervenciones específicas desde los centros educativos.

### 8.4 El rol docente e institucional en la prevención de la LGTBfobia

#### Responsabilidad educativa compartida

La prevención de la LGTBfobia y de todas las formas de discriminación por razón de sexo o género no puede delegarse en la experiencia individual del alumnado afectado. Es una **responsabilidad colectiva del sistema educativo**, que debe estar reflejada en los planes, protocolos y cultura del centro.

#### Acciones a nivel docente

1. **Formación continua del profesorado en igualdad y diversidad.**

2. **Revisión de materiales y recursos educativos** desde una mirada crítica, plural y respetuosa.
3. **Uso de lenguaje inclusivo y representaciones diversas** en clase.
4. **Intervención inmediata y adecuada ante actitudes discriminatorias.**
5. **Fomento del pensamiento crítico y la empatía entre el alumnado.**

#### Acciones a nivel institucional

- Incorporación de la igualdad en el **Proyecto Educativo de Centro** y en los **Planes de Convivencia**.
- Diseño de protocolos específicos frente a acoso por orientación o identidad de género.
- Actividades y campañas de sensibilización continuadas, no puntuales.
- Apoyo visible a fechas simbólicas como el 17 de mayo (Día contra la LGTBIfobia) o el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer).
- Colaboración con asociaciones, servicios de juventud y redes de apoyo LGTBI+ locales.

👉 La **Ley 4/2023 LGTBI y Trans** establece obligaciones claras para los centros educativos en la promoción de la diversidad y la prevención del acoso, y es aplicable en todo el sistema educativo español.

#### **CONCLUSIÓN**

***La educación, cuando se ejerce desde una perspectiva coeducadora e inclusiva, tiene un potencial transformador enorme. Es el espacio donde se construyen imaginarios, se transmiten valores y se modelan relaciones. Incorporar la igualdad de género y el respeto a la diversidad en todos los niveles del sistema educativo no solo previene la violencia y promueve la convivencia, sino que también forma una ciudadanía crítica, empática y comprometida con la justicia social.***

# 09

## Lenguaje y comunicación inclusiva

### El poder de las palabras para construir igualdad

#### 9.1 El lenguaje como herramienta de transformación

##### El lenguaje como vehículo de pensamiento

El lenguaje no es neutro. Al nombrar la realidad, la interpretamos, la jerarquizamos y, muchas veces, la limitamos. Los usos lingüísticos reflejan las estructuras sociales existentes, incluidas aquellas que perpetúan desigualdades por razón de sexo, género, orientación sexual, etnia, clase social o discapacidad.

Por ello, el lenguaje puede **reforzar estereotipos, invisibilizar a ciertos colectivos o transmitir sesgos**, pero también puede ser una herramienta poderosa para **promover la equidad, la inclusión y el respeto**.

##### Lenguaje sexista vs lenguaje inclusivo

- **Lenguaje sexista:** aquel que, de forma explícita o implícita, presenta a los hombres como medida de lo universal, oculta a las mujeres, relega a ciertos colectivos o emplea términos despectivos o estereotipados.

Ejemplos:

- “Los hombres del departamento deben entregar sus informes.”
- “El hombre es el único animal que razona.”
- Uso sistemático del masculino genérico (“los alumnos”, “los ciudadanos”) para referirse a grupos mixtos.
- **Lenguaje inclusivo:** aquel que **hace visible a todas las personas, respeta la diversidad de identidades** y evita reforzar desigualdades. Es un lenguaje cuidado, ético y ajustado a la realidad actual.

## 9.2 Guías y criterios para un lenguaje no sexista

Numerosas instituciones públicas y organizaciones (Instituto de la Mujer, ONU Mujeres, Parlamento Europeo, universidades, ayuntamientos) han elaborado **guías prácticas de lenguaje inclusivo**, que proponen principios y recursos para transformar la comunicación institucional, educativa y profesional.

### Estrategias lingüísticas para evitar el sexismo

1. **Uso de sustantivos colectivos o abstractos**
  - En lugar de “los profesores”, usar “el profesorado”.
  - En vez de “los alumnos”, decir “el alumnado” o “las personas matriculadas”.
2. **Formulación doble (siempre que no resulte innecesariamente reiterativa)**
  - “Los trabajadores y las trabajadoras”, “las niñas y los niños”.
  - Se recomienda en contextos solemnes, jurídicos o institucionales para enfatizar la visibilidad.
3. **Uso del lenguaje neutro o despersonalizado**
  - “El personal docente”, “quien suscriba este documento”, “el equipo responsable”.
4. **Alternancia de género**
  - En textos largos, se puede alternar entre femenino y masculino: en un párrafo hablar de “las empleadas” y en otro de “los empleados”.
5. **Evitar expresiones estereotipadas o con carga sexista**
  - Sustituir frases como “llora como una niña”, “hombre público”, “sexo débil”, “marimacho”, etc.
6. **Revisión del lenguaje metafórico y visual**
  - Identificar expresiones simbólicas que refuercen desigualdades: el héroe, el conquistador, la musa, el ama de casa, etc.
  - Usar metáforas y referencias culturales diversas y plurales.

### ¿Qué pasa con el uso de la “@”, la “x” o la “e”?

- El uso de símbolos como “@” o “x” (e.g., alumn@s, todxs) **no es adecuado para la lengua oral ni para textos oficiales**, aunque ha sido útil en ciertos contextos activistas o redes sociales como llamada de atención.
- El uso de la “e” como **alternativa inclusiva** (e.g., “todes”, “compañeres”) es una forma en evolución y aún no normativizada. Su uso es controvertido y depende del contexto: puede emplearse en entornos informales o reivindicativos, pero no es recomendado para textos

administrativos o jurídicos. La alternativa profesional es el uso de fórmulas inclusivas y recursos lingüísticos válidos según la gramática del español.

### 9.3 Comunicación institucional y documentos públicos inclusivos

La comunicación institucional tiene un impacto directo en cómo se perciben los valores, las políticas y la imagen de una organización. El uso de lenguaje inclusivo en **documentos, normativas, informes, convocatorias, formularios, campañas o plataformas digitales** es una muestra de compromiso con la igualdad y los derechos.

#### Aspectos a considerar:

##### 1. Redacción normativa

- Evitar el uso exclusivo del masculino en leyes, reglamentos, contratos o resoluciones.
- Introducir cláusulas de igualdad de forma transversal.

##### 2. Formularios y documentación administrativa

- Incluir opciones más allá del binarismo (sexo: mujer, hombre, otro / no especificado).
- Uso del nombre sentido en documentos internos, especialmente con personas trans o no binarias.

##### 3. Convocatorias, bases y resoluciones públicas

- Garantizar que el lenguaje utilizado no excluya o invisibilice a colectivos diversos.
- Incorporar referencias a la igualdad de género y la no discriminación en los requisitos.

##### 4. Correos electrónicos, actas, presentaciones y notas de prensa

- Aplicar criterios inclusivos también en la comunicación cotidiana.
- Evitar fórmulas automáticas excluyentes como “Estimado señor” cuando no se conoce el género.

### 9.4 Imagen visual: materiales gráficos, campañas y representación

La **comunicación no verbal también comunica género, poder, estereotipos y exclusión**. Los elementos visuales, iconográficos o audiovisuales son fundamentales en la construcción de imaginarios colectivos.

#### Aspectos a revisar en la comunicación gráfica:

##### 1. Diversidad de cuerpos, edades, razas y expresiones de género

- Evitar representaciones homogéneas y normativas.
- Representar personas racializadas, mayores, con discapacidad, no binarias, etc.

## 2. Roles representados

- No mostrar sistemáticamente a mujeres en roles de cuidado o pasividad, ni a hombres en exclusividad en cargos de poder.
- Mostrar a mujeres como líderes, técnicas, científicas, deportistas.
- Mostrar a hombres cuidando, emocionándose, actuando en red.

## 3. Uso de colores y símbolos

- Romper con los códigos cromáticos tradicionales de género (rosa para niñas, azul para niños).
- Usar iconografía no estereotipada en señalética, presentaciones o campañas.

## 4. Fotografía institucional

- Cuidar la representación de género en fotos de equipos, actos públicos, conferencias y documentos oficiales.
- Evitar “manels” (paneles de expertos compuestos solo por hombres).

## Ejemplos de buenas prácticas

- Campañas institucionales que visibilizan la diversidad familiar: madres lesbianas, padres solos, parejas trans.
- Ayuntamientos que revisan su señalética para hacerla más inclusiva (por ejemplo, cambiar el pictograma de baños accesibles para representar la diversidad).
- Documentos públicos acompañados de ilustraciones que representan perfiles diversos.

## ✓ Conclusión

**El lenguaje construye realidades. Su uso consciente, inclusivo y transformador es una herramienta esencial para avanzar en la igualdad de género, visibilizar a las personas históricamente excluidas y crear entornos institucionales más justos. Más allá de la corrección gramatical, lo que está en juego es el compromiso con una comunicación ética, precisa y representativa de la sociedad diversa en la que vivimos.**

# 10

## Violencias de género y LGTBIfobia

### Prevención, detección y actuación ante las violencias basadas en el género y la diversidad

#### 10.1 Tipologías: violencia simbólica, estructural, económica, etc.

Las violencias de género y LGTBIfóbicas no son solo hechos aislados o extremos: forman parte de un sistema de relaciones desiguales que se expresa de formas muy diversas. Para abordarlas eficazmente, es fundamental comprender sus **múltiples dimensiones**.

#### Tipologías de violencia de género (según Ley Orgánica 1/2004 y normativa internacional)

##### 1. Violencia física

- Abarca cualquier tipo de agresión corporal: golpes, empujones, quemaduras, heridas.
- Se considera una de las formas más visibles, pero no siempre es la más común o la más temprana.

##### 2. Violencia psicológica o emocional

- Incluye insultos, amenazas, humillaciones, aislamiento, control, celos excesivos o manipulación afectiva.
- Tiene efectos profundos y duraderos: disminuye la autoestima, induce miedo y dependencia.

##### 3. Violencia sexual

- Toda conducta sexual no consentida: agresiones, acoso, violación, coerción, chantaje sexual.
- También incluye la negación del derecho a decidir sobre la propia sexualidad y reproducción.

##### 4. Violencia económica

- Control de los recursos financieros, impedir trabajar, apropiación del salario, dependencia forzada.
- Se manifiesta en muchas relaciones de poder y en contextos laborales.

## 5. Violencia simbólica

- Aquella que se ejerce a través del lenguaje, los medios, la publicidad, la cultura.
- Reproduce estereotipos, cosifica, culpabiliza o invisibiliza a las mujeres o personas LGTBI+.

## 6. Violencia estructural

- Se refiere a las normas, políticas o prácticas sociales que generan desigualdad de forma sistémica.
- Incluye la falta de recursos de atención, la impunidad o la ausencia de legislación protectora.

## 10.2 Acoso sexual y por razón de sexo/género

### Definiciones clave

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo o género:** conductas que, sin ser explícitamente sexuales, se dirigen contra una persona por su sexo, identidad o expresión de género, generando un trato discriminatorio o humillante.

### Ejemplos de acoso sexual

- Comentarios sexuales no deseados o repetitivos.
- Propuestas de favores sexuales a cambio de beneficios.
- Contacto físico sin consentimiento.
- Miradas, gestos o imágenes con connotación sexual en el lugar de trabajo.

### Ejemplos de acoso por razón de género

- Burlas hacia personas que no cumplen con los roles de género tradicionales.
- Desprecio o negación de capacidades por ser mujer, trans o no binaria.
- Rechazo de identidades no normativas en el ámbito profesional.

### Marco normativo

- **Ley Orgánica 3/2007**, artículo 7: define y prohíbe expresamente el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.
- **Ley 4/2023 LGTBI y Trans:** amplía la protección a las expresiones de género diversas.
- **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:** incluye el acoso como riesgo psicosocial.

Todas las organizaciones deben contar con **protocolos internos de prevención y actuación frente al acoso**, obligatorios por ley.

### 10.3 Discriminación y violencia hacia personas LGTBI+

Las personas LGTBI+ pueden ser objeto de múltiples formas de violencia interrelacionadas: física, verbal, simbólica, institucional y estructural. Estas violencias pueden ser ejercidas **por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales**.

#### Formas de violencia LGTBIfóbica

##### 1. Violencia física directa

- Agresiones en la vía pública, centros educativos o espacios de ocio.
- Ataques a locales, manifestaciones o símbolos LGTBI+.

##### 2. Violencia institucional

- Negativa a respetar el nombre sentido o la identidad de género.
- Trato deshumanizante o patologizante en servicios públicos.
- Obstáculos burocráticos para el reconocimiento de derechos (familia, salud, educación).

##### 3. Violencia escolar y juvenil

- Acoso escolar sistemático, exclusión del grupo, ataques físicos o cibernéticos.
- Invisibilización curricular de referentes diversos.

##### 4. Violencia simbólica y cultural

- Representaciones estigmatizantes en medios y redes sociales.
- Humor o lenguaje ofensivo normalizado (“eso es de maricones”, “no pareces una mujer de verdad”).

##### 5. Violencia intrafamiliar

- Rechazo, castigo o expulsión del hogar por ser LGTBI+.
- Negación de derechos básicos como estudio, salud, libertad de expresión.

Según datos de la **Agencia Europea de Derechos Fundamentales**, más del 40% de las personas LGTBI+ en Europa han sufrido algún tipo de violencia o discriminación en los últimos años.

### 10.4 Protocolos de prevención y actuación en entornos laborales e institucionales

## Cómo garantizar espacios libres de acoso y discriminación

### ¿Por qué son necesarios los protocolos?

Toda organización, pública o privada, está obligada a proteger a su personal frente a cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia, incluyendo la que tiene como base el género, la orientación sexual o la identidad de género.

Un **protocolo de prevención y actuación** es un documento que establece **cómo actuar de forma clara, ordenada y segura** ante estas situaciones. Su objetivo no es solo sancionar, sino **prevenir, proteger, reparar y educar**, ofreciendo garantías tanto a la persona afectada como a la organización.

Además, su existencia y aplicación **es obligatoria por ley** para todos los centros de trabajo, según la **Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad**, el **Estatuto de los Trabajadores**, la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y la **Ley 4/2023 LGTBI y Trans**.

### ¿Qué debe incluir un protocolo eficaz?

A continuación, se detallan los elementos esenciales que debe contener cualquier protocolo de prevención y actuación frente al acoso o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual:

#### 1. Marco normativo y principios generales

El protocolo debe comenzar indicando que se **basa en la legislación vigente** y que su finalidad es **prevenir, detectar y actuar ante cualquier forma de acoso, discriminación o violencia**.

Debe incluir principios como:

- **Respeto a la dignidad** de todas las personas.
- **Confidencialidad del proceso**.
- **Protección de la persona denunciante**.
- **Presunción de inocencia y derecho a defensa**.
- **Actuación con diligencia y rapidez**.

#### 2. Definiciones claras y ejemplos

Es fundamental que el protocolo **explique qué conductas están prohibidas** con ejemplos concretos. Esto ayuda a que todo el personal entienda qué se considera acoso o discriminación.

**Ejemplos a incluir:**

- Comentarios sexuales reiterados no deseados.
- Burlas por la expresión de género o la forma de vestir.
- Difusión de rumores sobre la orientación sexual de una persona.
- Negar oportunidades laborales por razón de embarazo o maternidad.
- Imponer condiciones laborales diferentes por ser trans, lesbiana o no binaria.

Es recomendable separar entre:

- **Acoso sexual.**
- **Acoso por razón de sexo o género.**
- **Acoso por orientación sexual o identidad de género.**

### 3. Procedimiento de actuación paso a paso

El protocolo debe detallar **cómo actuar cuando alguien detecta o sufre una situación de acoso o discriminación.**

**Etapas básicas del procedimiento:**

#### a) Comunicación de la situación

- La persona afectada puede informar por escrito o verbalmente.
- Se puede hacer directamente o a través de una figura designada (ej.: persona de confianza, responsable de igualdad, delegada/o sindical).
- Debe garantizarse el **anonimato** si así se solicita.

#### b) Inicio del procedimiento

- Se abre un expediente interno con designación de un equipo imparcial para investigar el caso.
- Se debe **escuchar a ambas partes.**

#### c) Medidas cautelares (si son necesarias)

- Cambio de turno, separación de espacios, teletrabajo temporal, etc.

#### d) Resolución

- Puede incluir: archivo del caso, recomendaciones, medidas disciplinarias, acompañamiento.
- Se debe emitir un informe final con conclusiones y propuestas.

#### e) Seguimiento posterior

- Se revisa la evolución del caso.

- Se garantiza que no haya represalias ni nuevos incidentes.

El procedimiento debe tener **plazos concretos**, con una duración máxima recomendable de 30 a 45 días naturales.

#### 4. Órganos responsables y recursos de apoyo

El protocolo debe indicar **quién gestiona el proceso**:

- Comisión de igualdad.
- Responsable de recursos humanos.
- Delegación sindical o comités de empresa.
- Coordinador/a de prevención de riesgos laborales.

También debe incluir:

- Recursos internos: servicios jurídicos, psicología laboral, personal de referencia.
- Recursos externos: servicios públicos de igualdad, asociaciones especializadas, Inspección de Trabajo, juzgados.

#### 5. Medidas preventivas y formativas

El protocolo no debe limitarse a reaccionar ante los casos, sino incorporar medidas para que **estos no ocurran**:

- **Formación obligatoria anual** en igualdad, acoso y diversidad para todo el personal.
- Talleres específicos para mandos intermedios, docentes o personal de atención al público.
- Evaluaciones periódicas del clima laboral o institucional.
- Buzones anónimos de sugerencias o incidencias.
- Carteles visibles con información sobre el protocolo y los canales de denuncia.

La formación debe estar adaptada a la realidad de cada sector y a distintos niveles de responsabilidad.

#### 6. Accesibilidad y difusión

Un protocolo solo es útil si toda la organización lo **conoce y puede usarlo con facilidad**:

- Debe entregarse junto con el manual del trabajador o la bienvenida institucional.
- Estar disponible en la intranet, tableros de anuncios, web interna o plataformas digitales.
- Estar redactado en **lenguaje claro, inclusivo y sin tecnicismos**.

- Puede incluir un formulario sencillo de contacto o queja para facilitar su activación.

#### ¿Qué beneficios aporta un protocolo bien implementado?

- Previene situaciones conflictivas antes de que escalen.
- Protege legalmente a la entidad frente a sanciones o reclamaciones.
- Mejora el ambiente laboral o institucional.
- Refuerza el compromiso ético y de derechos humanos.
- Favorece la confianza y la cohesión entre las personas.

#### Conclusión

*El lenguaje construye realidades. Su uso consciente, inclusivo y transformador es una herramienta esencial para avanzar en la igualdad de género, visibilizar a las personas históricamente excluidas y crear entornos institucionales más justos. Más allá de la corrección gramatical, lo que está en juego es el compromiso con una comunicación ética, precisa y representativa de la sociedad diversa en la que vivimos.*

# 11

## Políticas públicas y acción institucional en igualdad

**La transversalidad de género como compromiso institucional y herramienta de transformación social**

### 11.1 Diseño y evaluación de políticas con perspectiva de género

#### ¿Qué entendemos por políticas públicas de igualdad?

Las **políticas públicas con perspectiva de género** son aquellas que integran activamente la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad sexo-genérica, en **todas las fases del ciclo de una política, programa, normativa o intervención institucional**.

No se trata solo de crear programas específicos para mujeres o colectivos LGTBI+, sino de garantizar que **todas las acciones del Estado o la administración sean justas, inclusivas y no reproduzcan desigualdades estructurales**.

#### Fases del diseño de políticas con enfoque de género

1. **Diagnóstico previo con enfoque interseccional**
  - Análisis de cómo afectan las desigualdades de género, clase, edad, etnia, discapacidad o identidad sexual a la población objetivo.
  - Uso de datos desagregados por sexo, género, edad, etc.
2. **Definición de objetivos y resultados esperados**
  - Incorporar metas específicas de igualdad o impacto sobre la equidad de género.
3. **Diseño de medidas correctoras o compensatorias**
  - Acciones para equilibrar situaciones desiguales, como becas, cuotas, formación específica o cambios en criterios de acceso.
4. **Asignación presupuestaria con enfoque de género**
  - Identificar cómo se distribuyen los recursos públicos y si contribuyen a reducir o perpetuar brechas de género.

## 5. Seguimiento y evaluación con indicadores de igualdad

- Evaluar si la política ha producido cambios reales y sostenibles en términos de equidad.
- Usar indicadores cuantitativos (número de mujeres beneficiarias) y cualitativos (percepción de mejora, acceso efectivo).

### 11.2 Evaluación del Impacto de Género (EIG)

#### ¿Qué es la Evaluación del Impacto de Género?

La **Evaluación del Impacto de Género (EIG)** es una herramienta técnica y legal que permite prever y valorar **cómo una normativa, programa, presupuesto o política pública afecta de forma diferente a mujeres, hombres y otras identidades**, con el objetivo de corregir posibles desigualdades antes de su implementación.

Se trata de un instrumento de planificación, no de una evaluación posterior. La EIG **forma parte del principio de transversalidad de género** y está regulada en España desde la **Ley Orgánica 3/2007, artículo 15**.

#### Ámbitos de aplicación

- Normativas nuevas o reformas legislativas.
- Políticas públicas de cualquier sector (sanidad, empleo, vivienda, cultura...).
- Presupuestos generales o partidas específicas.
- Planes estratégicos o sectoriales de administraciones públicas.

#### Contenidos de una EIG

1. Descripción del contenido y objetivos de la política o normativa.
2. Diagnóstico de situación en términos de desigualdad.
3. Identificación de impactos diferenciados previstos.
4. Medidas correctoras propuestas (si existen riesgos de desigualdad).
5. Conclusiones e informe técnico.

Las EIG deben realizarse antes de aprobar la norma o medida, y su elaboración corresponde a los órganos técnicos de igualdad en cada institución.

### 11.3 Herramientas para la transversalidad en servicios públicos

La **transversalidad de género (gender mainstreaming)** implica que la igualdad se incorpore como un eje estratégico en todos los ámbitos y niveles de actuación institucional. Para lograrlo, existen distintas herramientas técnico-organizativas que permiten operacionalizar este enfoque.

### **Instrumentos clave**

- 1. Planes de Igualdad en administraciones públicas**
  - Diagnóstico interno, medidas, indicadores y seguimiento.
  - Formación al personal y compromiso político.
- 2. Presupuestos con perspectiva de género**
  - Análisis del gasto desde el punto de vista de la equidad.
  - Redistribución de recursos hacia colectivos vulnerables o medidas compensatorias.
- 3. Desagregación de datos y estadísticas sensibles al género**
  - Permite analizar las brechas reales y medir avances.
- 4. Guías de lenguaje administrativo y comunicación inclusiva**
  - Aplicación transversal en normativas, impresos, webs, atención ciudadana.
- 5. Protocolos frente al acoso y la discriminación**
  - Garantizan espacios seguros y trato igualitario dentro de las instituciones.
- 6. Unidades de Igualdad o responsables de género**
  - Equipos especializados que acompañan la implementación y seguimiento de medidas.
- 7. Formación y capacitación continua del personal**
  - Clave para sostener el cambio institucional y mejorar la calidad del servicio público.

### **Ejemplo práctico**

Un servicio público de empleo revisa sus programas formativos con perspectiva de género:

- Introduce talleres no segregados por sexo.
- Ofrece becas específicas para mujeres en sectores masculinizados.
- Cambia el lenguaje de los materiales y fomenta la paridad en la selección del profesorado.
- Evalúa si las acciones han reducido la brecha de acceso entre mujeres y hombres.

#### 11.4 Participación ciudadana, formación y campañas institucionales

La igualdad no solo debe gestionarse desde el interior de la administración, sino también **a través del diálogo social, la formación pública y la sensibilización colectiva.**

##### Participación ciudadana

- Incluir a asociaciones feministas, LGTBI+, de diversidad funcional, migrantes o vecinales en la elaboración de políticas.
- Promover **consejos de igualdad** y mesas de trabajo intersectoriales.
- Consultar a la ciudadanía en el diseño de planes de igualdad municipales o autonómicos.

##### Formación y sensibilización institucional

- Campañas dirigidas a población general: salud sexual, violencia de género, diversidad familiar, corresponsabilidad.
- Formación para profesionales clave: policía, personal sanitario, educativo, judicial, etc.
- Difusión de materiales educativos y guías adaptadas.

##### Campañas públicas con enfoque inclusivo

- Visibilizar fechas clave: 8M, 28J, 17 de mayo (LGTBIfobia), 25N (Violencia de género).
- Usar lenguaje no sexista, imágenes representativas y mensajes accesibles.
- Fomentar la corresponsabilidad y la ruptura de estereotipos de forma positiva, empática y sin culpabilizar.

#### **CONCLUSIÓN**

***Las políticas públicas con perspectiva de género no son acciones accesorias ni simbólicas: son herramientas de justicia social, eficacia institucional y garantía de derechos. Incorporar esta mirada en todas las fases de las políticas públicas implica reconocer las desigualdades, actuar para corregirlas y rendir cuentas sobre los resultados. Desde lo local hasta lo estatal, la igualdad debe ser transversal, medible, participativa y sostenida en el tiempo.***

# 12

## Estrategias de sensibilización y cambio social

**Comunicar para transformar: herramientas para construir una sociedad más igualitaria e inclusiva**

### 12.1 Principios de la sensibilización en igualdad y diversidad

#### ¿Qué es la sensibilización?

La **sensibilización** es un conjunto de acciones y estrategias destinadas a **generar conciencia, cambiar actitudes y fomentar comportamientos respetuosos con la igualdad de género y la diversidad sexual y de género**. A diferencia de la formación técnica, la sensibilización busca impactar en los valores, creencias y emociones, promoviendo una cultura de respeto, inclusión y equidad.

#### Fundamentos clave

- 1. Basada en derechos humanos**  
Las campañas deben fundamentarse en principios universales de dignidad, libertad y no discriminación.
- 2. Adaptada al contexto**  
No hay una única fórmula: cada estrategia debe ajustarse al grupo destinatario, su nivel de conocimiento, edad, entorno sociocultural o institucional.
- 3. Positiva y propositiva**  
Es preferible evitar discursos culpabilizadores o punitivos. Las campañas que promueven modelos positivos, ejemplos reales y beneficios colectivos suelen ser más eficaces.
- 4. Sostenida en el tiempo**  
Las transformaciones culturales no se logran con acciones aisladas. La sensibilización debe ser constante, coherente y transversal.
- 5. Basada en evidencias**  
Es importante partir de diagnósticos previos e incorporar evaluación para saber qué mensajes funcionan y cuáles no.

### 12.2 Diseño de campañas con perspectiva de género

Las campañas institucionales o corporativas que abordan temas de igualdad o diversidad deben cuidarse en cada uno de sus elementos para **evitar reforzar estereotipos, excluir identidades o trivializar problemáticas.**

### **Pasos para el diseño de una campaña eficaz**

1. **Definir objetivos claros**
  - ¿Qué queremos lograr? ¿Informar, movilizar, generar empatía, cambiar una conducta?
2. **Identificar público destinatario**
  - No es lo mismo dirigirse a población general, juventud, sector sanitario, personal docente o plantilla empresarial.
3. **Elaborar mensajes inclusivos y accesibles**
  - Usar lenguaje claro, respetuoso y no sexista.
  - Evitar juicios, generalizaciones o imágenes que puedan ser ofensivas.
4. **Seleccionar canales adecuados**
  - Redes sociales, cartelería, radio, vídeos, intervenciones en centros educativos, campañas internas en empresas, etc.
5. **Diseñar materiales visuales responsables**
  - Mostrar diversidad corporal, racial, funcional, generacional y de género.
  - Evitar imágenes estereotipadas o centradas en la victimización.
6. **Incluir voces diversas**
  - Contar con la participación de mujeres, personas LGTBI+, profesionales del sector y personas con experiencia vivida.
7. **Evaluar impacto**
  - Recoger datos sobre alcance, comprensión del mensaje, cambios de actitud o participación generada.

### **Ejemplos de mensajes y enfoques efectivos**

- “El respeto se enseña y se aprende: educar en igualdad es prevenir la violencia.”
- “Cuidar también es trabajar: corresponsabilidad en casa, equidad en el empleo.”
- “Diversidad es riqueza: construyamos espacios donde todas las personas tengan cabida.”
- “Tu identidad no debería ser una lucha: apoya los derechos LGTBI+.”

### 12.3 Espacios seguros e inclusivos en la administración y la empresa

Una verdadera cultura de igualdad no solo se expresa en mensajes externos, sino en la **creación de entornos organizativos que respeten y protejan la diversidad.**

#### ¿Qué es un espacio seguro?

Un espacio seguro es aquel donde **todas las personas se sienten libres de discriminación, violencia, prejuicio o exclusión**, y pueden expresarse tal como son, sin miedo a represalias.

#### Estrategias para construir espacios inclusivos

1. **Adoptar protocolos de igualdad y actuación frente al acoso**
  - Accesibles, conocidos y aplicables en todos los niveles.
2. **Revisar instalaciones y lenguaje institucional**
  - Baños inclusivos, señalética no sexista, impresos que reconocen la diversidad de género y orientación.
3. **Garantizar el respeto al nombre sentido y la identidad**
  - Especialmente relevante para personas trans y no binarias en documentos internos, correo institucional, base de datos o trato verbal.
4. **Visibilizar el compromiso con la igualdad**
  - Celebrar fechas clave (8M, 28J, 25N), difundir campañas, adherirse a protocolos, mostrar mensajes institucionales.
5. **Cuidar los espacios interpersonales**
  - Promover relaciones laborales y sociales libres de micromachismos, comentarios LGTBfóbicos, chistes sexistas o actitudes excluyentes.

### 12.4 Casos reales de éxito: ejemplos de transformación institucional y empresarial

Incluir ejemplos reales ayuda a demostrar que el cambio es posible, concreto y replicable. A continuación, algunos modelos de buenas prácticas en distintos entornos:

#### Sector público

- **Un ayuntamiento** implementa un plan de igualdad transversal que:
  - Incluye formación anual a todo el personal.
  - Introduce la perspectiva de género en los presupuestos.
  - Revisa su web, formularios y normativa para incorporar lenguaje inclusivo.
  - Crea un espacio de atención a personas LGTBI+.

### Centros educativos

- **Un instituto** crea una **comisión de convivencia con enfoque de género y diversidad**, y lleva a cabo:
  - Tutorías con enfoque coeducativo.
  - Espacios seguros para estudiantes LGTBI+.
  - Campañas de corresponsabilidad con las familias.
  - Participación estudiantil en el diseño de las campañas.

### Empresas privadas

- **Una empresa tecnológica** desarrolla una estrategia de diversidad que incluye:
  - Cuotas para mejorar la presencia femenina en equipos técnicos.
  - Mentorías para el desarrollo profesional de mujeres y personas trans.
  - Políticas de conciliación corresponsable y horarios flexibles.
  - Protocolos de igualdad y evaluación anual del clima laboral.

### Factores comunes del éxito

- Compromiso de la dirección.
- Escucha activa y participación del personal.
- Medidas evaluables y sostenidas.
- Visibilidad del cambio, tanto dentro como fuera de la organización.

### CONCLUSIÓN

***Las estrategias de sensibilización y transformación cultural son el puente entre el compromiso institucional y el cambio social real. A través de campañas, entornos seguros y prácticas inclusivas, es posible generar una conciencia colectiva que normalice la diversidad, cuestione las desigualdades y promueva relaciones respetuosas y equitativas.***

***El cambio no es solo una cuestión normativa, sino también emocional, simbólica y cultural. Por ello, la sensibilización debe estar presente de forma continua, transversal y coherente en todos los niveles institucionales y organizativos.***

## Diccionario de términos de igualdad y diversidad

### A

- **Acción positiva:** Medida temporal que busca corregir desigualdades históricas o estructurales. Se aplica para favorecer a grupos que han sido discriminados, como las mujeres o personas LGTBI+, y garantizar condiciones de partida más equitativas.
- **Acoso por razón de sexo/género:** Comportamiento hostil, ofensivo o humillante dirigido a una persona por su sexo, género o identidad, sin necesidad de connotación sexual.
- **Acoso sexual:** Conducta no deseada de naturaleza sexual que crea un entorno intimidatorio, hostil o degradante. Puede ser verbal, gestual o física.

### B

- **Brecha salarial:** Diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Refleja desigualdades estructurales en el acceso, promoción o valoración del trabajo.

### C

- **Cisgénero:** Persona cuya identidad de género coincide con el sexo que le fue asignado al nacer.
- **Coeducación:** Modelo educativo que promueve la igualdad real entre géneros, cuestionando los roles sexistas y fomentando relaciones igualitarias desde la infancia.
- **Conciliación:** Capacidad de compatibilizar la vida laboral, personal y familiar. Su objetivo es que todas las personas puedan desarrollarse plenamente sin renunciar a su tiempo o cuidado.
- **Corresponsabilidad:** Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidado entre todas las personas, sin asignación automática por género.

### D

- **Discriminación directa:** Trato desigual explícito hacia una persona por su sexo, género, orientación sexual u otra condición protegida.
- **Discriminación indirecta:** Ocurre cuando una norma o práctica aparentemente neutral produce efectos negativos sobre un grupo concreto.
- **Diversidad sexual y de género:** Reconocimiento de que existen múltiples orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género más allá de la heteronormatividad.

### E

- **Empoderamiento:** Proceso mediante el cual las personas adquieren mayor control sobre sus vidas, acceden a recursos, ejercen sus derechos y toman decisiones de forma autónoma.

- **Espacio seguro:** Entorno donde todas las personas pueden expresarse sin miedo a ser juzgadas, agredidas o discriminadas por su identidad, género u orientación.
- **Esteretipos de género:** Creencias preconcebidas sobre cómo deben actuar hombres y mujeres, que limitan sus posibilidades de desarrollo.
- **Evaluación del Impacto de Género (EIG):** Herramienta técnica para prever los efectos de leyes, políticas o presupuestos sobre la igualdad de género antes de su aprobación.

## F

- **Feminismo:** Movimiento político, social y cultural que lucha por la eliminación de las desigualdades entre hombres, mujeres y otras identidades de género. Busca una sociedad justa y equitativa para todas las personas.

## G

- **Género:** Construcción social que define los roles, atributos y comportamientos que una cultura considera apropiados para hombres y mujeres. Es diferente del sexo biológico.

## H

- **Homofobia:** Rechazo, prejuicio o violencia hacia personas homosexuales o quienes se perciben como tales.

## I

- **Identidad de género:** Vivencia interna del género que una persona siente como propia, independientemente del sexo asignado al nacer.
- **Igualdad de género:** Principio que defiende el acceso equitativo a derechos, oportunidades y recursos para todas las personas, sin que el género suponga una barrera.
- **Interseccionalidad:** Perspectiva que reconoce que las personas pueden sufrir múltiples formas de discriminación simultáneamente (por género, raza, clase, discapacidad, etc.).
- **Intersexualidad:** Condición biológica en la que una persona nace con características sexuales que no se ajustan estrictamente a las categorías típicas de masculino o femenino.

## L

- **Lenguaje inclusivo:** Uso del lenguaje que visibiliza y representa a todas las identidades y géneros de forma respetuosa y equitativa.
- **Lenguaje sexista:** Uso de palabras o estructuras que refuerzan estereotipos o excluyen a personas por razón de género.
- **LGTBifobia:** Conjunto de actitudes y acciones discriminatorias hacia personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales o queer.

## M

- **Machismo:** Sistema de creencias y actitudes que establece la superioridad del varón sobre la mujer o personas no normativas, justificando relaciones de dominio o exclusión.
- **Mainstreaming de género:** Estrategia que busca incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas o institucionales.
- **Masculino genérico:** Uso del masculino como forma supuestamente neutral para referirse a grupos mixtos o no especificados, lo cual invisibiliza a mujeres y otras identidades.
- **Micromachismos:** Formas sutiles o cotidianas de dominación masculina que perpetúan la desigualdad sin ser siempre percibidas como violencia.

## N

- **Nombre sentido:** Nombre con el que una persona trans o no binaria se identifica, más allá del registrado legalmente.

## O

- **Orientación sexual:** Atracción afectiva, romántica y/o sexual que una persona siente hacia otras. Puede ser heterosexual, homosexual, bisexual, asexual, pansexual, entre otras.**P**
- **Pansexualidad:** Orientación sexual caracterizada por la atracción hacia personas sin importar su género.
- **Patriarcado:** Sistema social en el que el poder se concentra históricamente en manos de los hombres, subordinando a mujeres y personas no normativas.
- **Perspectiva de género:** Enfoque que analiza cómo el género influye en las relaciones sociales, estructuras y experiencias individuales.
- **Personas no binarias:** Personas cuya identidad de género no se ajusta exclusivamente a las categorías de hombre o mujer.
- **Personas trans:** Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Plan de igualdad:** Documento institucional que recoge compromisos, diagnósticos, objetivos y medidas concretas para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en una organización.
- **Protocolo de acoso:** Herramienta interna de las organizaciones para prevenir, detectar y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual.

## R

- **Roles de género:** Comportamientos, tareas y responsabilidades socialmente asignadas a hombres o mujeres por su género, y que limitan la libertad individual.

## T

- **Techo de cristal:** Barrera invisible que impide a las mujeres o personas LGTBI+ acceder a puestos de responsabilidad o toma de decisiones, pese a tener méritos suficientes.

- **Transfobia:** Rechazo o violencia hacia personas trans o que expresan su género de forma no normativa.
- **Transversalidad de género:** Inclusión sistemática del enfoque de género en todas las fases, niveles y áreas de una política, institución o intervención.

## U

- **Unidad de Igualdad:** Órgano técnico dentro de instituciones públicas o privadas encargado de implementar y supervisar medidas de igualdad.

# Identidades de género, expresiones y orientaciones sexuales

## ORIENTACIONES SEXUALES

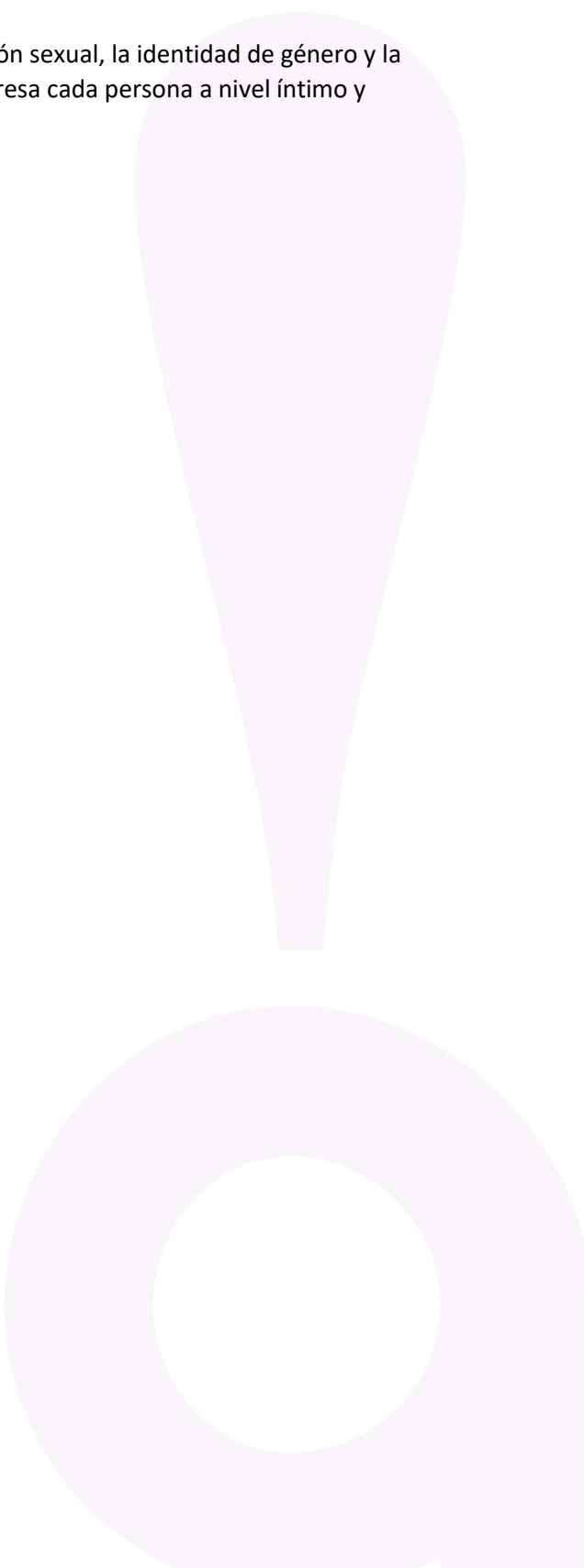
- **Heterosexual:** Persona que siente atracción afectiva y/o sexual por personas de otro género (ej.: mujer que se siente atraída por hombres, y viceversa). Es la orientación predominante socialmente.
- **Homosexual:** Persona que siente atracción afectiva y/o sexual hacia personas del mismo género. En el caso de las mujeres, se usa también el término **lesbiana**; para los hombres, **gay**.
- **Lesbiana:** Mujer que siente atracción afectiva y/o sexual hacia otras mujeres.
- **Gay:** Hombre que siente atracción afectiva y/o sexual hacia otros hombres. El término también se usa de forma general para referirse a personas homosexuales.
- **Bisexual:** Persona que siente atracción hacia más de un género (por ejemplo, hombres y mujeres, o personas de géneros diversos).
- **Pansexual:** Persona que puede sentirse atraída por otras sin importar su género. No limita la atracción a los géneros binarios.
- **Asexual:** Persona que no experimenta atracción sexual hacia otras personas, aunque puede experimentar atracción afectiva o emocional.
- **Demisexual:** Persona que solo experimenta atracción sexual cuando hay un vínculo emocional previo fuerte.
- **Polisexual:** Persona que siente atracción por múltiples géneros, pero no necesariamente todos (a diferencia de la pansexualidad).
- **Skoliosexual:** Persona que siente atracción hacia personas no binarias o que no se identifican con el sistema binario de género.

## IDENTIDADES DE GÉNERO

- **Cisgénero (cis):** Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Por ejemplo, una persona asignada mujer al nacer que se identifica como mujer.
- **Transgénero (trans):** Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. El término “trans” es paraguas y abarca diversas identidades (hombres trans, mujeres trans, personas no binarias, etc.).
- **Transexual:** Término utilizado tradicionalmente para personas trans que han realizado un proceso médico de transición (hormonal, quirúrgico). Hoy se recomienda usar "trans", ya que "transexual" puede implicar una visión medicalizada.
- **No binario/a:** Persona cuya identidad de género no se ajusta exclusivamente a las categorías de hombre o mujer. Puede identificarse como ambos, ninguno o moverse entre géneros.
- **Género fluido:** Persona cuya identidad de género varía con el tiempo o según las circunstancias. Puede sentirse más identificada con uno u otro género en distintos momentos.
- **Bigénero:** Persona que se identifica con dos géneros, ya sea de forma simultánea o alterna.
- **Agénero:** Persona que no se identifica con ningún género o siente una desconexión total con la idea de género.
- **Intergénero:** Persona que siente que su identidad se encuentra entre lo masculino y lo femenino, o fuera de ese eje.
- **Third gender / Tercer género:** Término utilizado en algunas culturas para designar a personas que no encajan en el sistema binario (por ejemplo, los hijras en India o los fa'afafine en Samoa). Reconocen la existencia de géneros sociales y tradicionales diferentes al hombre/mujer.

## OTROS TÉRMINOS RELACIONADOS

- **Expresión de género:** Forma en que una persona comunica su género a través de la vestimenta, comportamiento, voz, peinado, etc. No siempre coincide con su identidad de género.
- **Nombre sentido:** Nombre con el que una persona se identifica, especialmente en el caso de personas trans o no binarias, independientemente del registrado oficialmente.
- **Disforia de género:** Malestar o incomodidad que puede sentir una persona cuando hay incongruencia entre su identidad de género y el sexo asignado al nacer. No todas las personas trans experimentan disforia.

- 
- **Transición de género:** Proceso personal mediante el cual una persona trans puede alinear su identidad de género con su expresión o cuerpo. Puede incluir cambios sociales (nombre, pronombres), legales (documentos) o médicos (hormonación, cirugía), pero no es obligatorio ni lineal.
  - **Queer:** Término recuperado por la comunidad para identificar identidades y orientaciones que no se ajustan a la norma heterosexual ni al binarismo de género. Puede implicar una visión crítica hacia las categorías rígidas.
  - **Identidad sexual:** Concepto que engloba la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Se refiere a cómo se vive y expresa cada persona a nivel íntimo y social.
- 

# IGUALDAD DE GÉNERO

Curso Online



*Creado:*

**Tecnas Formación**

[formacioncursosonline.es](http://formacioncursosonline.es)

---

MANUAL DE FORMACIÓN

# IGUALDAD DE GÉNERO

---

Formación online · 60 horas  
*7 módulos · Contenido teórico y práctico*

**Tecnas Formación**

## Presentación del curso

---

La igualdad de género es uno de los pilares de una sociedad justa y un compromiso recogido tanto en nuestra Constitución como en la legislación vigente. Este curso ofrece una formación completa, rigurosa y accesible que combina los fundamentos conceptuales con su aplicación práctica, ayudando a la persona participante a comprender, identificar y promover la igualdad en todos los ámbitos de la vida.

A lo largo de siete módulos se abordan los conceptos esenciales, la historia y el marco normativo, los estereotipos y roles de género, la corresponsabilidad, el lenguaje inclusivo, la violencia de género y la aplicación de la igualdad en distintos contextos. Cada módulo incorpora una parte práctica basada en la normativa, actividades de reflexión y una autoevaluación.

**Naturaleza del curso:** formación de carácter privado orientada a la sensibilización y a la adquisición de competencias en igualdad de género. Al finalizar, la persona participante obtiene un diploma acreditativo de la realización del curso.

# Índice de contenidos

---

## MÓDULO 1 - Fundamentos y Marco Conceptual de la Igualdad de Género

- 1.1. Conceptos nucleares: igualdad, equidad, sexo y género
- 1.2. El sistema sexo-género y la construcción social de la identidad
- 1.3. El feminismo: definición, corrientes y mitos
- 1.4. El patriarcado y su funcionamiento
- 1.5. Vocabulario para analizar la desigualdad cotidiana
- 1.6. La interseccionalidad

*Parte práctica: la igualdad en la normativa · Resumen · Bibliografía*

## MÓDULO 2 - Historia y Marco Normativo de la Igualdad

- 2.1. Las cuatro olas del feminismo: de la Ilustración a la era digital
- 2.2. Hitos internacionales del sufragismo y la igualdad
- 2.3. La lucha por la igualdad en España
- 2.4. Marco legal internacional: DUDH, CEDAW, Beijing, ODS 5 y Convenios OIT
- 2.5. El marco constitucional español
- 2.6. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva
- 2.7. Retos en la aplicación real de las leyes

*Parte práctica · Resumen · Bibliografía*

## MÓDULO 3 - Estereotipos, Roles y Sesgos de Género

- 3.1. Qué son los estereotipos de género: características y tipología
- 3.2. Origen y transmisión: familia, escuela, medios y tradición
- 3.3. Impacto de los roles tradicionales en las mujeres
- 3.4. Impacto en los hombres y nuevas masculinidades
- 3.5. Sesgos y prejuicios inconscientes: identificación y deconstrucción
- 3.6. Estereotipos en la cultura, la publicidad y los videojuegos

*Parte práctica · Resumen · Bibliografía*

## MÓDULO 4 - Corresponsabilidad, Conciliación y Relaciones Equitativas

- 4.1. Corresponsabilidad en el hogar: del reparto desigual a la equidad
- 4.2. La carga mental y el trabajo no remunerado
- 4.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 4.4. Educar en igualdad: herramientas para familias
- 4.5. Educar en igualdad: herramientas para el profesorado y el aula
- 4.6. Relaciones equitativas en la pareja y la familia

*Parte práctica · Resumen · Bibliografía*

## MÓDULO 5 - Lenguaje Inclusivo y Comunicación No Sexista

- 5.1. El poder del lenguaje en la construcción de desigualdades
- 5.2. El lenguaje sexista: masculino genérico, doble moral y subordinación
- 5.3. La imagen de las mujeres en los medios y la publicidad
- 5.4. Estrategias y recursos para un lenguaje inclusivo y no sexista
- 5.5. Ejemplos prácticos, errores comunes y el debate sobre el desdoblamiento

## **MÓDULO 6 - Violencia de Género: Prevención, Detección y Actuación**

- 6.1. Definición y marco conceptual de la violencia de género
- 6.2. Tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica, simbólica y digital
- 6.3. El ciclo de la violencia y la escalada
- 6.4. Causas estructurales y consecuencias
- 6.5. La realidad en España: marco legal (LO 1/2004) y datos
- 6.6. Señales de alerta y cómo actuar
- 6.7. Recursos de apoyo y vías de denuncia: 016, 112, Juzgados y sistema VioGén
- 6.8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Parte práctica · Resumen · Bibliografía

## **MÓDULO 7 - Igualdad en Diversos Contextos y Compromiso Personal**

- 7.1. Igualdad de género en la educación y el ocio
- 7.2. Igualdad en el ámbito laboral: planes de igualdad y brecha salarial
- 7.3. Diversidad cultural y género: retos y oportunidades
- 7.4. Reflexión, autoeducación y compromiso personal para el cambio social

Parte práctica · Resumen · Bibliografía

# MÓDULO 1

## Fundamentos y Marco Conceptual de la Igualdad de Género

---

*Manual de formación*

## Introducción al módulo

---

Hablar de igualdad de género se ha vuelto tan habitual que, en ocasiones, damos por supuesto que todas las personas entendemos lo mismo cuando usamos esa expresión. La realidad es muy distinta. Detrás de palabras de uso diario como «igualdad», «equidad», «género» o «feminismo» se esconden conceptos precisos que, mal empleados, dan lugar a confusiones, debates estériles y, lo que es más grave, a decisiones equivocadas en el ámbito personal, educativo y profesional.

Este primer módulo es la base sobre la que se sostiene todo el curso. Su propósito es doble. Por un lado, dotar a la persona participante de un vocabulario riguroso que le permita analizar la realidad con criterio y nombrar correctamente lo que observa. Por otro, mostrar que la igualdad de género no es únicamente una aspiración ética, sino también un mandato jurídico recogido en nuestra Constitución y desarrollado por leyes de obligado cumplimiento.

Por eso, además de los contenidos conceptuales, este módulo incorpora una **parte práctica anclada en la normativa española**, con casos reales que ilustran cómo se aplican estos conceptos en situaciones cotidianas y laborales. Comprender la teoría es imprescindible; saber reconocerla en la vida real es lo que convierte el conocimiento en una herramienta útil.

### Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de:

- Distinguir con precisión los conceptos de igualdad, equidad, sexo y género, y emplearlos correctamente en cualquier contexto.
- Comprender qué es el sistema sexo-género y cómo la socialización influye en la construcción de las identidades.
- Diferenciar la discriminación directa de la indirecta según la definición legal vigente.
- Explicar qué es el feminismo, conocer sus principales corrientes y desmontar los mitos más extendidos.
- Analizar cómo opera el patriarcado en las estructuras sociales, económicas y simbólicas.
- Manejar el vocabulario especializado para analizar las desigualdades en la vida cotidiana y laboral.
- Incorporar la perspectiva interseccional al análisis de la desigualdad.
- Identificar, en supuestos prácticos, situaciones de discriminación y acciones positivas amparadas por la normativa.

## 1.1. Conceptos nucleares: igualdad, equidad, sexo y género

---

Cualquier reflexión seria sobre la igualdad de género debe partir de un vocabulario preciso. En el lenguaje cotidiano, términos como «igualdad» y «equidad» suelen emplearse como sinónimos, cuando en realidad designan ideas distintas y complementarias. Del mismo modo, confundir

«sexo» con «género» es uno de los errores más frecuentes y, a la vez, una de las raíces de muchos malentendidos. Antes de avanzar hacia cuestiones más complejas, conviene asentar con calma estos cuatro pilares.

## La igualdad

La **igualdad** es un principio jurídico y ético según el cual todas las personas poseen los mismos derechos, deberes y oportunidades, con independencia de su sexo, género, origen, edad o cualquier otra circunstancia personal o social. No se trata de afirmar que todas las personas seamos idénticas —algo evidentemente falso—, sino de garantizar que ninguna reciba un trato de favor o de desventaja por razones ajenas a su mérito o a su voluntad.

En el plano de la igualdad de género, el principio se concreta en que mujeres y hombres deben acceder en las mismas condiciones a la educación, el empleo, la sanidad, la participación política y la vida pública. Conviene distinguir, además, dos planos de la igualdad que el lenguaje cotidiano suele mezclar:

- **Igualdad formal o de derecho.** Es la igualdad reconocida en las leyes: que la norma trate por igual a mujeres y hombres. En España se alcanzó, en lo esencial, con la Constitución de 1978.
- **Igualdad real o efectiva.** Es la igualdad que se da de hecho en la vida cotidiana. Aunque la ley reconozca los mismos derechos, en la práctica pueden persistir desigualdades en salarios, cuidados o representación. Cerrar la distancia entre ambas es, precisamente, el objetivo de las políticas de igualdad.

**Idea clave:** La igualdad formal está en las leyes; la igualdad real está en la vida. El reto no es solo reconocer derechos, sino lograr que se ejerzan de hecho.

## La equidad

La **equidad** introduce un matiz fundamental: reconoce que las personas y los grupos parten de situaciones desiguales y que, por tanto, ofrecer exactamente lo mismo a quien parte de una desventaja no siempre conduce a un resultado justo. La equidad consiste en dar a cada cual lo que necesita para que pueda alcanzar, de hecho, la igualdad de oportunidades.

La distinción es operativa, no meramente teórica. Mientras la igualdad describe el objetivo, la equidad describe el camino. Existe una imagen muy conocida que lo ilustra: tres personas de distinta estatura tratan de ver por encima de una valla. Si les damos a las tres una caja idéntica (igualdad de trato), la más baja seguirá sin ver. Si repartimos las cajas según la altura de cada una (equidad), las tres podrán ver. El objetivo —que todas vean— es el mismo; lo que cambia es cómo se reparten los recursos para lograrlo.

Las llamadas **acciones positivas** —medidas temporales dirigidas a corregir desventajas históricas de un colectivo— son la aplicación jurídica de la equidad. No buscan privilegiar a las mujeres, sino compensar barreras estructurales que han limitado su acceso a determinados espacios. Volveremos sobre ellas en la parte práctica, porque están expresamente amparadas por la ley.

**Idea clave:** La equidad reconoce las diferencias de partida y reparte los recursos de forma proporcional a las necesidades. Es el medio para llegar a la igualdad.

## El sexo

El **sexo** hace referencia al conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que distinguen a los seres humanos: cromosomas, hormonas, órganos reproductores y caracteres sexuales. Tradicionalmente se ha dividido en dos categorías — hombre y mujer—, aunque la biología reconoce también situaciones intersexuales, en las que una persona presenta caracteres que no encajan de manera unívoca en ninguna de las dos.

Lo determinante, a efectos de este curso, es que el sexo alude a una dimensión corporal y, en gran medida, dada. No es ahí donde se origina la desigualdad que vamos a estudiar: nadie es discriminado por el número de sus cromosomas, sino por las expectativas sociales que se asocian a ellos.

## El género

El **género** es una construcción social y cultural. Designa el conjunto de roles, comportamientos, expectativas, atributos y valores que cada sociedad asigna a las personas en función de su sexo. A diferencia del sexo, el género no viene determinado por la biología, sino que se aprende, se transmite y varía de una cultura a otra y de una época a otra.

Un ejemplo sencillo lo deja claro: el color rosa se asoció durante buena parte del siglo XX a los niños —por considerarse una variante del rojo, color «fuerte»— y solo más tarde pasó a vincularse a las niñas. Si una característica tan elemental ha cambiado de género en pocas décadas, difícilmente puede sostenerse que responda a la naturaleza. Lo mismo ocurre con casi todos los atributos que consideramos «propios» de mujeres o de hombres.

Que el género sea una construcción social tiene una consecuencia liberadora: **lo que se ha construido socialmente puede transformarse**. Las expectativas sobre cómo «debe» comportarse una mujer o qué se espera de un hombre no son leyes naturales inmutables, sino convenciones que cada generación puede revisar.

### Sexo y género: una distinción esencial

SEXO	GÉNERO
Es biológico	Es cultural y social
Se nace con él	Se aprende y se transmite
Es universal	Varía según la cultura y la época
Características físicas y fisiológicas	Roles, expectativas y comportamientos
Difícilmente modificable	Transformable mediante la educación y el cambio social

## Dos conceptos jurídicos que conviene anticipar: discriminación directa e indirecta

La igualdad de género no es solo una cuestión de actitudes, sino también de derecho. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define con precisión dos formas de discriminación que aparecerán a lo largo de todo el curso y que conviene introducir ya:

- **Discriminación directa.** Se produce cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de su sexo. Es la forma más evidente y reconocible.
- **Discriminación indirecta.** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a las personas de un sexo en desventaja particular respecto de las del otro, salvo que esa medida esté objetivamente justificada por una finalidad legítima. Es mucho más sutil, porque la norma no menciona el sexo, pero su efecto es desigual.

La distinción es decisiva en la práctica: muchas desigualdades actuales ya no se expresan en normas que excluyan explícitamente a las mujeres, sino en criterios en apariencia neutros que, sin embargo, las perjudican de forma desproporcionada. Aprenderemos a identificarlas en la parte práctica de este módulo.

## 1.2. El sistema sexo-género y la construcción social de la identidad

---

El concepto de **sistema sexo-género** fue desarrollado por la antropología y la teoría feminista a partir de los años setenta para explicar cómo las sociedades transforman una diferencia biológica (el sexo) en un conjunto de desigualdades sociales (el género). El sistema describe el mecanismo por el cual, a partir del dato corporal con el que nacemos, se nos asigna un papel social predeterminado que condiciona expectativas, oportunidades y trato.

Este proceso comienza incluso antes del nacimiento —en la elección de colores, juguetes o nombres— y se prolonga a lo largo de toda la vida a través de cuatro grandes agentes que conviene identificar:

- **La familia.** Primer espacio de socialización, transmite desde la cuna pautas sobre lo que «corresponde» a cada sexo: tareas, juegos, expresión de emociones.
- **La escuela.** A través del currículo, los materiales, el lenguaje y el trato diferenciado, puede reforzar o cuestionar los estereotipos.
- **Los medios de comunicación y la publicidad.** Difunden modelos de feminidad y masculinidad que se interiorizan como deseables o normales.
- **El grupo de iguales y la cultura.** Amistades, redes sociales, cine, música o videojuegos premian determinados comportamientos y sancionan otros.

A esta transmisión continua de pautas se la denomina **socialización diferencial**: niñas y niños no solo aprenden a leer y a escribir, sino también a comportarse «como se espera» de su sexo. La socialización diferencial explica por qué muchas desigualdades nos parecen «naturales» cuando en realidad son aprendidas.

Conviene distinguir, dentro de este sistema, tres conceptos que a menudo se confunden:

- **Rol de género:** el conjunto de tareas y funciones que se espera que desempeñe una persona según su sexo (por ejemplo, que las mujeres cuiden y los hombres provean).
- **Estereotipo de género:** la idea preconcebida sobre cómo son o deben ser las personas de cada sexo (por ejemplo, «las mujeres son más sensibles»). Lo estudiaremos en profundidad en el Módulo 3.
- **Identidad de género:** la vivencia interna y personal del género, que cada persona siente como propia.

Comprender este sistema es liberador, porque desplaza el foco de la biología («es que las mujeres son así») hacia la educación y la cultura («se ha enseñado a las mujeres a ser así»). Y todo lo que se enseña puede enseñarse de otra manera.

### 1.3. El feminismo: definición, corrientes y mitos

#### Qué es el feminismo

El **feminismo** es un movimiento social, político y teórico que defiende la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y que se opone a cualquier forma de discriminación basada en el sexo o el género. Es, además, un cuerpo de pensamiento que ha aportado herramientas de análisis fundamentales para comprender cómo se producen y perpetúan las desigualdades.

Conviene subrayar desde el principio que **el feminismo no persigue la superioridad de las mujeres sobre los hombres**. Su objetivo es la igualdad, no la inversión de la jerarquía. El término que designa la dominación de un sexo sobre otro es «sexismo» —o «machismo» en su forma más cotidiana—, y el feminismo se opone precisamente a esa lógica. El antónimo del machismo no es el feminismo, sino el sexismo invertido, una postura marginal y ajena al movimiento.

#### Una mirada histórica: las olas del feminismo

El feminismo no surgió de golpe, sino que ha avanzado en sucesivas etapas que la historiografía suele agrupar en «olas». Las veremos en detalle en el Módulo 2, pero conviene anticiparlas para situar el movimiento:

- **Primera ola (siglos XVIII-XIX).** Reclamación de derechos básicos: educación, propiedad y, sobre todo, el sufragio.
- **Segunda ola (años 60-70).** Lucha por la igualdad en el empleo, los derechos reproductivos y la vida cotidiana; se acuña la idea de que «lo personal es político».
- **Tercera ola (años 90).** Incorporación de la diversidad: raza, clase, orientación sexual; nace el enfoque interseccional.
- **Cuarta ola (siglo XXI).** Feminismo en red, movimientos globales y foco en la violencia de género y la brecha salarial.

#### Principales corrientes

El feminismo no es un bloque homogéneo, sino una tradición plural con distintas sensibilidades. Sin ánimo de exhaustividad, conviene conocer algunas de sus corrientes más influyentes:

- **Feminismo liberal o de la igualdad.** Centra sus esfuerzos en lograr la igualdad legal y la equiparación de derechos dentro del marco institucional existente.
- **Feminismo radical.** Sitúa el origen de la desigualdad en las estructuras de poder patriarcales y propone una transformación profunda de las relaciones sociales, no solo de las leyes.
- **Feminismo interseccional.** Subraya que el género se entrecruza con otras variables como la clase, el origen étnico o la orientación sexual, generando experiencias de discriminación específicas. Lo desarrollamos en el apartado 1.6.

## Mitos frecuentes sobre el feminismo

1. **«El feminismo busca que las mujeres dominen a los hombres».** Falso. El feminismo persigue la igualdad, no la inversión de la jerarquía.
2. **«El feminismo es solo cosa de mujeres».** Falso. Cualquier persona, con independencia de su sexo, puede compartir y defender los valores de la igualdad.
3. **«La igualdad ya se ha conseguido».** Falso. Persisten desigualdades reales en empleo, salarios, reparto de cuidados y violencia de género.
4. **«Feminismo y machismo son lo mismo pero al revés».** Falso. El machismo defiende la superioridad de un sexo; el feminismo defiende la igualdad de ambos.

## 1.4. El patriarcado y su funcionamiento

El **patriarcado** es un sistema de organización social en el que el poder, la autoridad y los recursos se concentran mayoritariamente en manos de los hombres, situando a las mujeres y a otras identidades en una posición subordinada. No se refiere a la maldad de individuos concretos, sino a una **estructura**: un conjunto de normas, instituciones, costumbres y valores que, de forma a menudo invisible, reproducen la desigualdad.

Comprender el patriarcado como estructura —y no como una acusación personal— es decisivo. Permite analizar la desigualdad sin caer en la culpabilización individual y entender que tanto mujeres como hombres han interiorizado pautas patriarcales que pueden reproducir sin ser plenamente conscientes de ello. El patriarcado no necesita personas «malvadas» para funcionar: le basta con que la mayoría dé por normal lo que no lo es.

### Cómo se manifiesta

- La menor presencia de mujeres en los puestos de mayor poder y responsabilidad económica, política y empresarial.
- La asignación desigual de las tareas de cuidado y del trabajo doméstico no remunerado.
- La existencia de una brecha salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- La pervivencia de normas, expresiones y representaciones que refuerzan la subordinación femenina.
- La tolerancia social, durante siglos, hacia formas de violencia ejercidas sobre las mujeres.

**Cómo identificarlo:** Una pregunta útil para detectar una práctica patriarcal es: ¿esta norma, costumbre o decisión favorece o perjudica de forma injusta a un sexo respecto del otro?

## 1.5. Vocabulario para analizar la desigualdad cotidiana

El análisis de la igualdad de género ha desarrollado un vocabulario específico que permite nombrar realidades que, de otro modo, permanecerían invisibles. Dominar estos términos es imprescindible para comprender los módulos siguientes. Los agrupamos por bloques temáticos.

### El trabajo y los cuidados

- **División sexual del trabajo.** Reparto de tareas en función del sexo, que tradicionalmente ha asignado a los hombres el ámbito productivo (el empleo remunerado) y a las mujeres el reproductivo (el hogar y los cuidados).
- **Trabajo productivo y reproductivo.** El primero genera ingresos y reconocimiento social; el segundo, imprescindible para sostener la vida, ha sido históricamente invisible y no remunerado.
- **Doble jornada.** Situación de quienes, además de su jornada laboral remunerada, asumen la mayor parte del trabajo doméstico al volver a casa.
- **Carga mental.** Trabajo cognitivo y de planificación —recordar, organizar, anticipar las necesidades del hogar— que recae mayoritariamente sobre las mujeres y resulta agotador aunque sea invisible.
- **Corresponsabilidad.** Reparto equilibrado y justo de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre todas las personas que conviven, sin distinción de sexo.
- **Conciliación.** Conjunto de medidas que permiten compatibilizar la vida personal, familiar y laboral. Si no va acompañada de corresponsabilidad, suele recaer únicamente sobre las mujeres.

### El poder y la participación

- **Empoderamiento.** Proceso por el cual las mujeres ganan autonomía, capacidad de decisión y presencia en los espacios de poder.
- **Techo de cristal.** Barrera invisible que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de mayor responsabilidad, pese a estar cualificadas.
- **Suelo pegajoso.** Conjunto de cargas —especialmente las domésticas— que «retienen» a muchas mujeres en los niveles más bajos de la actividad laboral.
- **Paridad y participación equilibrada.** Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión, de manera que ninguno de los dos sexos supere un umbral determinado.

### La medición de la desigualdad

- **Brecha de género.** Diferencia medible entre mujeres y hombres en un indicador: salario, empleo, tiempo de cuidados, representación política.

- **Brecha salarial.** Diferencia entre la retribución media de mujeres y hombres. La estudiaremos en el Módulo 7.
- **Perspectiva de género.** Método de análisis que consiste en examinar cualquier realidad teniendo en cuenta su impacto diferenciado sobre mujeres y hombres.
- **Transversalidad o mainstreaming de género.** Estrategia que integra la perspectiva de género en todas las políticas y en todas sus fases, en lugar de tratarla como un asunto aparte.

## 1.6. La interseccionalidad

---

El concepto de **interseccionalidad** fue formulado por la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw a finales de los años ochenta y constituye una de las aportaciones más relevantes del pensamiento feminista contemporáneo. La idea central es que las personas no están atravesadas por una única forma de discriminación, sino que distintas variables —el género, la clase social, el origen étnico, la edad, la orientación sexual, la diversidad funcional o la situación administrativa— pueden cruzarse y generar experiencias de desigualdad específicas y acumulativas.

Dicho de otro modo: no todas las mujeres viven la desigualdad de la misma manera. Una mujer migrante, una mujer con discapacidad o una mujer en situación de pobreza no afrontan únicamente la discriminación por razón de género, sino una combinación de barreras que se refuerzan entre sí y que no pueden entenderse por separado.

La perspectiva interseccional tiene una consecuencia muy concreta para las políticas de igualdad: invita a no tratar a «las mujeres» como un grupo homogéneo, sino a atender a la diversidad de situaciones. Una medida pensada para «la mujer media» puede dejar fuera, precisamente, a quienes más la necesitan. Es una herramienta de análisis que recorrerá, de forma transversal, el resto del curso.

**Idea clave:** La interseccionalidad analiza cómo se cruzan varias formas de discriminación en una misma persona, produciendo desigualdades que no pueden comprenderse de manera aislada.

## Parte práctica: la igualdad en la normativa

Los conceptos vistos hasta aquí no son abstracciones teóricas: están recogidos en normas jurídicas de obligado cumplimiento. En esta parte práctica conoceremos los dos pilares legales sobre los que se asienta la igualdad de género en España y, después, aplicaremos lo aprendido a una serie de casos para entrenar la capacidad de identificar la desigualdad en situaciones reales.

### El marco normativo básico

#### La Constitución Española (1978)

La igualdad es un valor superior del ordenamiento jurídico español y se concreta, sobre todo, en dos artículos que conviene conocer:

- **Artículo 14.** Reconoce que todas las personas 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. Es la base de la igualdad formal.
- **Artículo 9.2.** Encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que lo impidan. Es la base de la igualdad real y el fundamento de las acciones positivas.

La combinación de ambos artículos es la clave de bóveda del sistema: el 14 prohíbe discriminar; el 9.2 **obliga a actuar** para que la igualdad no se quede en el papel.

#### La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Es la norma de referencia en materia de igualdad de género en España. Desarrolla el mandato constitucional y, entre otras muchas cuestiones, establece definiciones legales precisas, prohíbe expresamente determinadas conductas y promueve instrumentos concretos. De ella nos interesa retener, en este módulo, lo siguiente:

- **Define la discriminación directa e indirecta** (las dos formas que vimos en el apartado 1.1).
- **Prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, que estudiaremos a fondo en el Módulo 6.
- **Considera discriminatorio cualquier trato desfavorable por embarazo o maternidad.** Es un caso especialmente protegido.
- **Ampara expresamente las acciones positivas**, es decir, las medidas específicas y temporales a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho.
- **Promueve los planes de igualdad en las empresas y un uso no sexista del lenguaje** en el ámbito administrativo (lo veremos en los Módulos 5 y 7).

**Para recordar:** La Constitución fija los principios (artículos 14 y 9.2) y la Ley Orgánica 3/2007 los desarrolla y los hace aplicables en la vida cotidiana y laboral.

## Casos prácticos

Lee cada situación y, antes de consultar la solución, intenta determinar qué concepto del módulo se está aplicando. El objetivo no es memorizar artículos, sino entrenar la mirada para reconocer la desigualdad —y también las medidas legítimas para corregirla— en la realidad.

### Caso práctico 1 · ¿Discriminación directa o indirecta?

Una empresa publica una oferta de empleo para un puesto de almacén en la que se exige, como requisito, «medir al menos 1,80 m de estatura», pese a que las funciones del puesto no requieren esa altura. El resultado es que la práctica totalidad de las candidatas mujeres queda excluida.

**Pregunta:** ¿Estamos ante una discriminación directa o indirecta?

**Solución:** Es una discriminación indirecta. La oferta no menciona el sexo —es aparentemente neutra—, pero el criterio de la estatura sitúa a las mujeres en desventaja particular y no está justificado por las funciones reales del puesto. Si el requisito no responde a una finalidad legítima y proporcionada, la práctica es discriminatoria.

### Caso práctico 2 · ¿Acción positiva o privilegio?

Un ayuntamiento convoca un programa de formación gratuita en competencias digitales dirigido exclusivamente a mujeres mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración, un colectivo con una tasa de empleo notablemente inferior a la media.

**Pregunta:** ¿Se trata de un trato discriminatorio hacia los hombres o de una medida legítima?

**Solución:** Es una acción positiva, amparada por el artículo 9.2 de la Constitución y por la Ley Orgánica 3/2007. No constituye discriminación porque es una medida específica y temporal destinada a corregir una desventaja real y constatable de un colectivo. Su finalidad no es privilegiar a las mujeres, sino igualar el punto de partida.

### Caso práctico 3 · La carga mental invisible

En una pareja, ambos miembros trabajan a jornada completa y afirman repartirse las tareas del hogar «al cincuenta por ciento». Sin embargo, es siempre ella quien recuerda cuándo hay que comprar, organiza las citas médicas de los hijos, planifica los menús y avisa a su pareja de lo que «toca hacer».

**Pregunta:** ¿Existe realmente un reparto equitativo?

**Solución:** No. Aunque la ejecución material de las tareas pueda estar repartida, la planificación y la gestión —la carga mental— recae por completo sobre ella. La corresponsabilidad real exige compartir también la responsabilidad de organizar, no solo de ejecutar.

### Caso práctico 4 · El techo de cristal

En una empresa, el 60 % de la plantilla son mujeres y muchas de ellas cuentan con la misma formación y antigüedad que sus compañeros varones. Sin embargo, en el comité de dirección, de ocho personas, solo hay una mujer.

**Pregunta:** ¿Qué fenómeno describe esta situación?

**Solución:** Es un ejemplo de techo de cristal: una barrera invisible que impide a las mujeres acceder a los puestos de mayor responsabilidad pese a estar igual de cualificadas. No hay ninguna norma escrita que se lo prohíba, pero el resultado es claramente desigual.

## Actividades de reflexión

Las siguientes actividades pueden realizarse de forma individual o en grupo. No tienen una única respuesta correcta; su finalidad es aplicar los conceptos a la propia experiencia.

1. Repasa una jornada cualquiera de tu entorno familiar y anota quién realiza cada tarea doméstica y de cuidados. ¿Existe un reparto equitativo? ¿Y en cuanto a la planificación (carga mental)?
2. Identifica tres expresiones de uso cotidiano («cosas de chicas», «sé un hombre», etc.) y analiza qué estereotipo de género refuerza cada una.
3. Piensa en un criterio aparentemente neutro de tu ámbito laboral o académico (un horario, un requisito, una norma) y valora si podría tener un impacto desigual sobre mujeres y hombres. ¿Sería una posible discriminación indirecta?
4. Busca un ejemplo real de acción positiva (una beca, una cuota, un programa) y explica qué desventaja de partida pretende corregir.

## Autoevaluación

Responde a las siguientes preguntas para comprobar tu comprensión del módulo. Las soluciones figuran al final.

1. La diferencia entre igualdad y equidad consiste en que... (a) son sinónimos; (b) la igualdad es el objetivo y la equidad el medio para alcanzarlo; (c) la equidad solo se aplica a los hombres.
2. El género es... (a) una característica biológica con la que se nace; (b) una construcción social que se aprende y puede transformarse; (c) lo mismo que el sexo.
3. Una norma aparentemente neutra que perjudica de forma desproporcionada a las mujeres es un caso de... (a) discriminación directa; (b) discriminación indirecta; (c) acción positiva.
4. Las acciones positivas están amparadas, sobre todo, por... (a) el artículo 14 de la Constitución; (b) el artículo 9.2 de la Constitución y la Ley Orgánica 3/2007; (c) ninguna norma.
5. La interseccionalidad afirma que... (a) todas las mujeres viven la desigualdad igual; (b) el género se cruza con otras variables generando desigualdades específicas; (c) solo importa la clase social.

**Soluciones:** 1-b · 2-b · 3-b · 4-b · 5-b.

## Resumen del módulo

---

A lo largo de este primer módulo hemos asentado las bases conceptuales y normativas sobre las que se construye todo el curso. Estas son las ideas esenciales que conviene retener:

- **Igualdad y equidad no son lo mismo:** la igualdad es la meta y la equidad el camino. Además, la igualdad formal (en las leyes) no garantiza por sí sola la igualdad real (en la vida).
- **Sexo y género tampoco son sinónimos:** el sexo es biológico y dado; el género es una construcción social que se aprende y, por tanto, puede transformarse.
- **La discriminación puede ser directa o indirecta:** esta última, más sutil, se esconde en criterios neutros que perjudican de forma desproporcionada a un sexo.
- **El sistema sexo-género y la socialización diferencial** explican por qué muchas desigualdades nos parecen naturales cuando en realidad son aprendidas.
- **El feminismo** persigue la igualdad, no la superioridad de las mujeres; es plural y está abierto a cualquier persona.
- **El patriarcado** es una estructura social —no una culpa individual— que concentra el poder en los hombres.
- **El vocabulario especializado** permite nombrar y analizar las desigualdades cotidianas (doble jornada, carga mental, techo de cristal, brecha de género...).
- **La interseccionalidad** recuerda que el género se cruza con otras variables y que no todas las personas viven la desigualdad igual.
- **El marco legal** se asienta en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución y en la Ley Orgánica 3/2007, que prohíbe discriminar y ampara las acciones positivas.

## Bibliografía y fuentes de referencia

---

Las siguientes obras y recursos permiten ampliar y contrastar los contenidos de este módulo. Se incluyen referencias clásicas del pensamiento feminista, normativa de consulta y fuentes institucionales públicas.

### Obras de referencia

- Beauvoir, S. de (1949). *El segundo sexo*. París: Gallimard. (Ed. española: Cátedra, col. Feminismos).
- Crenshaw, K. (1989). «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex». *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Friedan, B. (1963). *La mística de la feminidad*. Nueva York: W. W. Norton & Company.
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas.
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.
- Wollstonecraft, M. (1792). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Londres: J. Johnson.

## **Normativa**

Constitución Española (1978), artículos 14 y 9.2. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

## **Recursos institucionales**

Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad, Gobierno de España). Recursos y documentación. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es>

Escuela Virtual de Igualdad (Instituto de las Mujeres). Programa «Sensibilización en igualdad de género». Disponible en: <https://escuelavirtualigualdad.es>

ONU Mujeres. Glosario de igualdad de género. Disponible en: <https://www.unwomen.org>

Real Academia Española (2024). Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es>

# MÓDULO 2

## Historia y Marco Normativo de la Igualdad

---

*Manual de formación*

## Introducción al módulo

---

Una vez asentados los conceptos en el primer módulo, conviene preguntarse de dónde venimos. La igualdad entre mujeres y hombres que hoy reconocen nuestras leyes no ha sido un regalo de la historia, sino la conquista de generaciones de personas que reclamaron derechos que parecían impensables en su época: votar, estudiar, trabajar, administrar sus propios bienes o decidir sobre su vida. Comprender ese recorrido es imprescindible para valorar lo alcanzado y para entender por qué la igualdad sigue siendo una tarea inacabada.

Este segundo módulo recorre dos caminos que avanzan en paralelo. El primero es el camino histórico: las llamadas «olas» del feminismo, los hitos del sufragismo y la peculiar trayectoria de España, marcada por avances notables y por retrocesos dramáticos. El segundo es el camino jurídico: el conjunto de normas internacionales, constitucionales y legales que han traducido aquellas reivindicaciones en derechos exigibles.

Fiel al enfoque del curso, este módulo cita la normativa con su redacción literal, porque conocer el texto exacto de una ley es la mejor defensa frente a las interpretaciones interesadas. La parte práctica final mostrará cómo esos artículos, lejos de ser letra muerta, se aplican a situaciones concretas de la vida laboral y cotidiana.

### Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de:

- Situar cronológicamente las cuatro olas del feminismo e identificar las reivindicaciones propias de cada una.
- Reconocer los principales hitos del sufragismo y de la igualdad a escala internacional y española.
- Explicar la singular trayectoria de la igualdad en España, incluyendo el avance de la II República, el retroceso del franquismo y la recuperación democrática.
- Conocer el marco jurídico internacional de la igualdad: la Declaración Universal de Derechos Humanos, la CEDAW, la Declaración de Beijing, el ODS 5 y los Convenios de la OIT.
- Manejar el contenido literal de los artículos 14 y 9.2 de la Constitución y distinguir la igualdad formal de la igualdad material.
- Identificar el objeto y los conceptos esenciales de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Comprender las normas más recientes en materia de igualdad y los retos pendientes para que la igualdad legal se traduzca en igualdad real.

## 2.1. Las cuatro olas del feminismo: de la Ilustración a la era digital

---

La historiografía suele ordenar la evolución del feminismo en «olas»: periodos en los que la reivindicación de la igualdad cobró especial fuerza, cada uno con sus propias prioridades. Es una imagen útil, aunque conviene tomarla con cautela, porque las olas no tienen fronteras exactas ni agotan toda la diversidad del movimiento. Vista en conjunto, esta cronología muestra un avance acumulativo: cada generación parte de lo conquistado por la anterior.

### Primera ola: la Ilustración y el siglo XIX

La primera ola hunde sus raíces en la Ilustración. Mientras se proclamaban los derechos del hombre y del ciudadano, las mujeres quedaban excluidas de ellos. Frente a esa contradicción, la francesa Olympe de Gouges publicó en 1791 la «Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana», y la británica Mary Wollstonecraft redactó en 1792 la «Vindicación de los derechos de la mujer», considerada el primer gran texto feminista. A lo largo del siglo XIX, la reivindicación se concentró en los derechos básicos: el acceso a la educación, el derecho a la propiedad y, muy especialmente, el derecho al voto, que dará nombre al movimiento sufragista.

**Idea clave:** La primera ola planteó una pregunta sencilla y demoledora: si todos los seres humanos nacen libres e iguales, ¿por qué se excluye a la mitad de la humanidad?

### Segunda ola: los años sesenta y setenta

Tras lograr el voto en buena parte del mundo, el feminismo de los años sesenta y setenta amplió el foco más allá de lo estrictamente legal. Obras como «El segundo sexo» (1949) de Simone de Beauvoir —con su célebre tesis de que «no se nace mujer, se llega a serlo»— y «La mística de la feminidad» (1963) de Betty Friedan dieron sustento intelectual a esta etapa. La segunda ola denunció la desigualdad en el empleo, reclamó los derechos sexuales y reproductivos y sacó a la luz la desigualdad dentro del hogar con una idea que se hizo famosa: «lo personal es político».

### Tercera ola: los años noventa

La tercera ola incorporó la diversidad al análisis. Las mujeres no forman un grupo homogéneo: la experiencia de la desigualdad varía según la clase social, el origen étnico, la orientación sexual o la discapacidad. En 1989, la jurista Kimberlé Crenshaw acuñó el concepto de interseccionalidad para nombrar cómo se entrecruzan distintas formas de discriminación, idea que ya estudiamos en el Módulo 1 y que sigue siendo central.

### Cuarta ola: el siglo XXI

La cuarta ola es la del feminismo en red. Internet y las redes sociales han permitido movilizaciones globales y casi instantáneas, como las que dieron lugar al movimiento #MeToo contra el acoso y la violencia sexual. Sus prioridades actuales son la lucha contra la violencia de género, el cierre de la brecha salarial y la denuncia de las nuevas formas de violencia, como el acoso digital.

**Idea clave:** El feminismo no es un bloque cerrado ni una historia lineal, sino un proceso de más de dos siglos en el que cada generación ha ampliado el círculo de la igualdad.

## 2.2. Hitos internacionales del sufragismo y la igualdad

El derecho al voto femenino, hoy una obviedad democrática, fue durante décadas la gran batalla del movimiento de mujeres. El sufragismo fue un movimiento internacional, con avances desiguales según los países. La siguiente cronología recoge algunos de sus hitos más significativos, junto con otros avances posteriores en el reconocimiento jurídico de la igualdad.

Año	Hito
1893	Nueva Zelanda se convierte en el primer país del mundo en reconocer el voto femenino.
1918	Reino Unido reconoce el voto a las mujeres mayores de 30 años (se equipara a los 21 en 1928).
1920	Estados Unidos reconoce el sufragio femenino con la Decimonovena Enmienda.
1931	España reconoce el sufragio femenino en la Constitución de la II República.
1945	La Carta de las Naciones Unidas proclama la igualdad de derechos de hombres y mujeres.
1948	La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra la igualdad sin distinción de sexo.
1979	La Asamblea General de la ONU aprueba la CEDAW, primer gran tratado contra la discriminación de la mujer.
1995	La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer aprueba la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
2015	La Agenda 2030 fija el ODS 5: «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas».

**Idea clave:** El voto femenino tardó en llegar y lo hizo a ritmos muy distintos según el país. Su conquista demuestra que la igualdad jurídica no es un punto de partida natural, sino el resultado de una larga lucha.

## 2.3. La lucha por la igualdad en España

La historia de la igualdad en España es especialmente accidentada, con un avance pionero seguido de un retroceso de décadas y una posterior recuperación democrática. Conocerla ayuda a comprender por qué algunas desigualdades han pesado tanto y tan tarde en nuestro país.

### La II República: un avance pionero

La Constitución de 1931 supuso un salto extraordinario. Reconoció el sufragio femenino, la igualdad jurídica entre los sexos, el matrimonio civil y el divorcio. El reconocimiento del voto fue posible, en buena medida, gracias a la defensa que de él hizo la diputada Clara Campoamor en un célebre debate parlamentario, en el que se enfrentó incluso a quienes, como Victoria Kent,

temían que el voto femenino fuera todavía prematuro. Las mujeres votaron por primera vez en las elecciones generales de 1933.

### El franquismo: décadas de retroceso

La dictadura franquista cortó de raíz aquellos avances. La mujer quedó relegada, jurídica y socialmente, a un papel subordinado y dependiente del varón. Durante buena parte del periodo, la mujer casada necesitaba la autorización de su marido —la llamada «licencia marital»— para realizar actos tan básicos como trabajar fuera de casa, abrir una cuenta bancaria, firmar contratos o disponer de sus propios bienes. La igualdad conquistada en 1931 desapareció durante casi cuarenta años.

### La democracia: la recuperación de derechos

Con la llegada de la democracia, la Constitución de 1978 restableció y blindó la igualdad. Sus artículos 14 y 9.2 —que analizaremos en detalle más adelante— se convirtieron en la base de todo el edificio normativo posterior. A partir de ahí se sucedieron reformas decisivas: la creación del Instituto de la Mujer en 1983, las sucesivas reformas del Código Civil que eliminaron la discriminación de la mujer casada, y, ya en el siglo XXI, dos leyes clave que estructuran hoy la materia: la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Idea clave:** España pasó de ser pionera en 1931 a sufrir un retroceso de cuatro décadas y a recuperar la igualdad con la Constitución de 1978. Es un recordatorio de que los derechos conquistados no son irreversibles y deben protegerse.

## 2.4. Marco legal internacional: DUDH, CEDAW, Beijing, ODS 5 y Convenios OIT

La igualdad no solo está protegida por las leyes españolas, sino también por un amplio marco internacional que España ha ratificado y que, por tanto, forma parte de nuestro ordenamiento jurídico. Conocer estas normas es importante, porque la Constitución obliga a interpretar nuestros derechos fundamentales conforme a los tratados internacionales suscritos por España.

### La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) es el punto de partida del moderno derecho internacional de los derechos humanos. Su redacción no deja lugar a dudas:

#### Declaración Universal de Derechos Humanos · artículos 1 y 2 (extracto)

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de

cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

## La CEDAW (1979)

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. España la firmó en 1980 y la ratificó el 16 de diciembre de 1983 (BOE de 21 de marzo de 1984). Se la considera la «carta internacional de los derechos de las mujeres». Su artículo 1 ofrece la definición de discriminación que ha inspirado después a la normativa española:

### CEDAW · artículo 1 (texto literal)

A los efectos de la presente Convención, la expresión «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

## La Declaración de Beijing (1995)

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín (Beijing) en 1995, se aprobaron la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, considerada la hoja de ruta más completa para el empoderamiento de las mujeres. De aquella conferencia procede una afirmación que se ha convertido en lema del movimiento: los derechos de las mujeres son derechos humanos. La Plataforma identificó doce esferas de especial preocupación —entre ellas la pobreza, la educación, la salud, la violencia, la economía y la toma de decisiones— y comprometió a los Estados a actuar en todas ellas.

## El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Agenda 2030)

En 2015, los Estados miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, compuesta por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas. El ODS 5 está dedicado íntegramente a «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas». Estas son sus metas principales:

Meta	Contenido
5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.
5.3	Eliminar las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

Meta	Contenido
5.4	Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados y promover la responsabilidad compartida en el hogar.
5.5	Asegurar la participación plena y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la vida política, económica y pública.
5.6	Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y a los derechos reproductivos.

A ellas se añaden tres metas de medios de implementación: el acceso de las mujeres a los recursos económicos y a la propiedad (5.a), el uso de la tecnología para su empoderamiento (5.b) y la aprobación de políticas y leyes que promuevan la igualdad (5.c).

## Los Convenios de la OIT

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha aprobado varios convenios decisivos que España ha ratificado: el Convenio núm. 100 (1951), sobre igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor; el Convenio núm. 111 (1958), sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación; y el Convenio núm. 156 (1981), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. El más reciente es el Convenio núm. 190 (2019), el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. España depositó su ratificación el 25 de mayo de 2022 y el Convenio entró en vigor en nuestro país el 25 de mayo de 2023. Su definición es de aplicación directa:

### Convenio núm. 190 de la OIT · artículo 1.1 a) (texto literal)

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

**Idea clave:** Los tratados internacionales ratificados por España no son meras declaraciones de intenciones: forman parte de nuestro ordenamiento jurídico y obligan a interpretar nuestros derechos fundamentales conforme a ellos.

## 2.5. El marco constitucional español

La igualdad de género tiene en España rango constitucional. La Constitución de 1978 la aborda desde dos perspectivas complementarias —la formal y la material— que conviene leer con su texto exacto, porque cada palabra tiene consecuencias jurídicas.

### El artículo 14: la igualdad formal

El artículo 14 consagra la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación. Es un derecho fundamental, lo que le otorga la máxima protección, incluido el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional:

#### Constitución Española · artículo 14 (texto literal)

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.

### El artículo 9.2: la igualdad real y efectiva

Si el artículo 14 garantiza la igualdad en la ley, el artículo 9.2 va más allá y obliga a los poderes públicos a hacerla efectiva en la práctica. Este precepto es el fundamento constitucional de las acciones positivas que estudiamos en el Módulo 1:

#### Constitución Española · artículo 9.2 (texto literal)

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La Constitución completa este marco con otros preceptos relevantes: el artículo 1.1, que proclama la igualdad como uno de los «valores superiores» del ordenamiento jurídico; el artículo 32, que reconoce el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio «con plena igualdad jurídica»; el artículo 35, que prohíbe la discriminación por razón de sexo en el trabajo y la remuneración; y el artículo 10.2, que ordena interpretar los derechos fundamentales conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los tratados ratificados por España, como la CEDAW.

**Idea clave:** El artículo 14 garantiza la igualdad formal (en la ley) y el artículo 9.2 exige la igualdad material (en la vida real). Esa pareja de artículos es la columna vertebral de toda la legislación española sobre igualdad.

## 2.6. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007) es la norma de referencia en España. Conocida como «Ley de Igualdad», desarrolla el mandato constitucional con un enfoque integral: no se limita a prohibir la discriminación, sino que adopta medidas activas para alcanzar la igualdad en todos los ámbitos. Su artículo 1 fija el objeto de la ley: hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

### El principio de igualdad de trato (artículo 3)

#### LO 3/2007 · artículo 3 (texto literal)

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

## La discriminación directa e indirecta (artículo 6)

La ley define con precisión las dos formas de discriminación que ya anticipamos en el Módulo 1. Su texto literal es el que deberá aplicarse en cualquier caso concreto:

### LO 3/2007 · artículo 6 (texto literal)

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. 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.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

## El acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7)

### LO 3/2007 · artículo 7, apartados 1 y 2 (texto literal)

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. 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.

## La protección frente a la maternidad y las acciones positivas

El artículo 8 considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Y el artículo 11 ofrece la base legal de las acciones positivas, que ya estudiamos como aplicación jurídica de la equidad:

### LO 3/2007 · artículo 11.1 (texto literal)

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

## Los planes de igualdad en las empresas

Uno de los instrumentos más relevantes de la ley son los planes de igualdad, regulados en sus artículos 45 y siguientes. Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de un diagnóstico de situación, para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa y eliminar la discriminación por razón de sexo. Tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019 y su desarrollo por el Real Decreto 901/2020, la obligación de contar con un plan de igualdad se extendió de forma progresiva, de manera que desde el 7 de marzo de 2022 todas las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras están obligadas a tener uno, negociado con la representación legal de la plantilla e inscrito en el registro público correspondiente.

**Idea clave:** La Ley Orgánica 3/2007 no se limita a prohibir discriminar: obliga a actuar. La transversalidad, las acciones positivas y los planes de igualdad son sus herramientas para pasar de la igualdad declarada a la igualdad efectiva.

## 2.7. Retos en la aplicación real de las leyes

España cuenta hoy con uno de los marcos normativos sobre igualdad más avanzados del mundo. Y, sin embargo, la igualdad real sigue siendo una tarea pendiente. La distancia entre la igualdad formal —la que reconocen las leyes— y la igualdad efectiva —la que se vive cada día— se aprecia con claridad en algunos indicadores persistentes.

### La brecha que las leyes aún no han cerrado

- **Brecha salarial.** Las mujeres siguen percibiendo, de media, una retribución sensiblemente inferior a la de los hombres por un trabajo de igual valor, una diferencia que en España se sitúa en torno al 18-19 %.
- **Brecha en las pensiones.** Como consecuencia de carreras laborales más cortas e interrumpidas por los cuidados, la brecha en las pensiones es aún mayor, situándose alrededor del 30 %.
- **Techo de cristal y reparto de cuidados.** Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de mayor responsabilidad y asumen la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Estos datos confirman una lección del primer módulo: reconocer un derecho en una ley es necesario, pero no es suficiente. Por eso el legislador ha seguido aprobando normas para cerrar esa distancia.

### La evolución normativa más reciente

En los últimos años se ha ampliado y reforzado el marco legal con varias normas de especial relevancia, que conviene conocer porque completan el sistema:

- **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que protege frente a la discriminación por un amplio conjunto de causas.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, centrada en la prevención y la respuesta frente a las violencias sexuales.

- **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- **Ley Orgánica 2/2024**, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que traspone la Directiva (UE) 2022/2381 y exige composición paritaria en las listas electorales («listas cremallera»), en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y en numerosos órganos de decisión públicos y privados.

Esta última ley introduce un concepto que conviene retener, el de presencia equilibrada, definido de forma expresa:

#### LO 2/2024 · disposición adicional primera (texto literal)

A los efectos de esta ley se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado.

**Idea clave:** El gran reto del siglo XXI ya no es reconocer la igualdad en las leyes —eso, en lo esencial, está conseguido— sino lograr que esa igualdad se traslade a los salarios, los cuidados, los puestos de decisión y la vida cotidiana.

## Parte práctica: la normativa en acción

Las leyes que hemos estudiado no son textos abstractos: se aplican a situaciones reales. En los siguientes supuestos, intenta identificar qué norma o qué artículo entra en juego antes de leer la solución. El objetivo no es memorizar números de artículo, sino aprender a reconocer cuándo y cómo protege la ley.

### Caso práctico 1 · El convenio que «olvida» a las mujeres

Un convenio colectivo establece un complemento salarial de «penosidad» solo para las categorías profesionales de carga y descarga, ocupadas casi en su totalidad por hombres, mientras que las tareas de limpieza, igualmente penosas y desempeñadas mayoritariamente por mujeres, no reciben ningún complemento equivalente.

**Pregunta:** ¿Qué tipo de discriminación podría existir y qué norma se aplica?

**Solución:** Estaríamos ante una posible discriminación indirecta (artículo 6.2 de la LO 3/2007): un criterio aparentemente neutro —la categoría profesional— sitúa a las mujeres en desventaja sin justificación objetiva. Además, vulnera el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor que recogen el artículo 35 de la Constitución y el Convenio núm. 100 de la OIT.

### Caso práctico 2 · La lista electoral

Un partido presenta una candidatura municipal en un municipio de 8.000 habitantes en la que, de los doce primeros puestos de la lista, diez están ocupados por hombres.

**Pregunta:** ¿Es admisible esta lista?

**Solución:** No. La Ley Orgánica 2/2024 exige una composición paritaria de mujeres y hombres, ordenados de forma alternativa (las llamadas «listas cremallera»), de modo que ninguno de los dos sexos supere el 60 % ni baje del 40 %. La Junta Electoral no aceptaría una candidatura que no cumpla este requisito.

**Caso práctico 3 · El comentario reiterado**

Una trabajadora recibe de un compañero, de forma repetida, comentarios sobre su aspecto físico y su vida sexual que le resultan humillantes y que han creado un ambiente de trabajo que considera ofensivo e intimidatorio.

**Pregunta:** ¿Cómo califica la ley esta conducta?

**Solución:** Se trata de acoso sexual, tal y como lo define el artículo 7.1 de la LO 3/2007: un comportamiento de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La empresa está obligada a disponer de un protocolo de actuación frente a estas situaciones, y el Convenio núm. 190 de la OIT refuerza esta protección.

**Caso práctico 4 · La beca solo para mujeres**

Una universidad convoca becas de investigación reservadas a mujeres en una rama de la ingeniería en la que ellas representan menos del 15 % del alumnado, con el fin de fomentar su presencia.

**Pregunta:** ¿Es esto una discriminación hacia los hombres?

**Solución:** No. Es una acción positiva amparada por el artículo 9.2 de la Constitución y el artículo 11 de la LO 3/2007. Es una medida específica, razonable y proporcionada, destinada a corregir una desigualdad de hecho patente y constatable. Será aplicable en tanto subsista esa situación de desventaja.

**Actividades de reflexión**

Las siguientes actividades pueden realizarse de forma individual o en grupo. No buscan una única respuesta correcta, sino aplicar lo aprendido a la realidad más cercana.

- Elabora una línea del tiempo personal con cinco hitos de la igualdad (mundiales o españoles) que te parezcan más importantes y explica por qué.
- Busca en el BOE el texto del artículo 14 de la Constitución y compáralo con el artículo 1 de la CEDAW. ¿Qué tienen en común y en qué se diferencian?
- Averigua si una empresa que conozcas (la tuya, la de un familiar) está obligada a tener un plan de igualdad según el criterio de las cincuenta personas trabajadoras.
- Localiza un dato actualizado sobre la brecha salarial en tu sector o comunidad autónoma y reflexiona sobre sus posibles causas.

**Autoevaluación**

Responde a las siguientes preguntas para comprobar tu comprensión del módulo. Las soluciones figuran al final.

- El primer país del mundo en reconocer el voto femenino fue... (a) Estados Unidos; (b) Nueva Zelanda; (c) España.
- La igualdad real y efectiva la impone, sobre todo, el artículo... (a) 14 de la Constitución; (b) 9.2 de la Constitución; (c) 32 de la Constitución.

- La norma de referencia en España sobre igualdad de mujeres y hombres es... (a) la LO 1/2004; (b) la LO 3/2007; (c) la CEDAW.
- La «presencia equilibrada» de la LO 2/2024 significa que cada sexo... (a) debe ser exactamente el 50 %; (b) no supere el 60 % ni baje del 40 %; (c) no tenga límite.
- El Convenio núm. 190 de la OIT, en vigor en España desde 2023, trata sobre... (a) la igualdad salarial; (b) la violencia y el acoso en el trabajo; (c) las pensiones.

**Soluciones:** 1-b · 2-b · 3-b · 4-b · 5-b.

## Resumen del módulo

Estas son las ideas esenciales que conviene retener de este segundo módulo:

- **El feminismo ha avanzado en cuatro olas:** de la conquista del voto a la lucha actual contra la violencia de género y la brecha salarial.
- **El sufragismo fue internacional y desigual:** Nueva Zelanda lo reconoció en 1893 y España en 1931, con la II República.
- **España vivió un avance pionero, un retroceso franquista y una recuperación democrática,** consolidada en la Constitución de 1978.
- **El marco internacional** lo forman la DUDH (1948), la CEDAW (1979), la Declaración de Beijing (1995), el ODS 5 (2015) y los Convenios de la OIT, incluido el núm. 190 sobre violencia y acoso.
- **La Constitución protege la igualdad** desde el artículo 14 (igualdad formal) y el artículo 9.2 (igualdad real y base de las acciones positivas).
- **La Ley Orgánica 3/2007** es la norma de referencia: define la discriminación directa e indirecta, el acoso y las acciones positivas, y obliga a las empresas de 50 o más personas a tener un plan de igualdad.
- **La normativa más reciente** —Ley 15/2022, LO 10/2022, Ley 4/2023 y LO 2/2024— amplía la protección y exige la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- **El gran reto pendiente** es cerrar la distancia entre la igualdad legal, ya conquistada, y la igualdad real en salarios, cuidados y puestos de decisión.

## Bibliografía y fuentes de referencia

Las siguientes obras y recursos permiten ampliar y contrastar los contenidos de este módulo. La normativa se cita con su referencia oficial del Boletín Oficial del Estado para facilitar su consulta directa.

### Obras de referencia

Beauvoir, S. de (1949). *El segundo sexo*. París: Gallimard. (Ed. española: Cátedra, col. Feminismos).

De Gouges, O. (1791). *Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana*.

Friedan, B. (1963). La mística de la feminidad. Nueva York: W. W. Norton & Company.

Varela, N. (2008). Feminismo para principiantes. Barcelona: Ediciones B.

Wollstonecraft, M. (1792). Vindicación de los derechos de la mujer. Londres: J. Johnson.

### **Normativa**

Constitución Española (1978), artículos 1.1, 9.2, 14, 32 y 35. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979. Instrumento de ratificación: BOE núm. 69, de 21 de marzo de 1984.

Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019). En vigor en España desde el 25 de mayo de 2023.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. BOE núm. 186, de 2 de agosto de 2024.

### **Recursos institucionales**

Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad, Gobierno de España). Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es>

Boletín Oficial del Estado. Legislación consolidada. Disponible en: <https://www.boe.es>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Normas internacionales del trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org>

ONU Mujeres. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.unwomen.org>

# MÓDULO 3

## Estereotipos, Roles y Sesgos de Género

---

*Manual de formación*

## Introducción al módulo

---

En el primer módulo aprendimos que el género es una construcción social que se aprende y se transmite. En el segundo vimos cómo esa idea se ha traducido en una larga conquista de derechos. Este tercer módulo desciende al terreno más cotidiano y, por ello, más difícil de ver: el de los mecanismos concretos que reproducen la desigualdad un día tras otro, casi siempre sin que nadie los haya decidido conscientemente. Esos mecanismos son los estereotipos, los roles y los sesgos.

Su fuerza reside precisamente en que operan de forma automática. Un estereotipo no es una opinión que escojamos tener tras meditarla: es una creencia heredada, repetida tantas veces que parece sentido común. Funciona como un par de gafas que nos colocaron en la infancia y que tiñen todo lo que miramos sin que reparemos en que las llevamos puestas. Mientras no las nombramos, condicionan lo que esperamos de cada persona, cómo la juzgamos y cómo la tratamos. Y cuando ese trato desigual se traduce en una decisión —a quién se contrata, a quién se asciende, qué juguete se regala—, el estereotipo deja de ser una idea inofensiva para convertirse en una barrera real.

A lo largo del módulo veremos qué es exactamente un estereotipo y en qué se diferencia del rol, del prejuicio y de la discriminación; quién nos transmite estas ideas y a través de qué canales; qué coste tienen los roles tradicionales tanto para las mujeres como —algo que suele olvidarse— para los hombres; cómo funcionan los sesgos inconscientes y qué se puede hacer para neutralizarlos; y de qué manera la publicidad, el cine y los videojuegos amplifican estos mensajes. Fieles al enfoque del curso, apoyaremos las explicaciones en datos verificables y anclaremos la parte práctica en la normativa que regula la imagen de las mujeres, citándola con su redacción literal.

### Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de:

- Definir con precisión qué es un estereotipo de género y distinguirlo del rol, el prejuicio y la discriminación.
- Identificar las características, las funciones y los principales tipos de estereotipos de género.
- Explicar cómo se transmiten los estereotipos a través de la familia, la escuela, los medios y la cultura.
- Analizar el impacto de los roles tradicionales en las mujeres, relacionándolo con datos reales de segregación laboral y reparto de cuidados.
- Comprender que la masculinidad tradicional también impone costes a los hombres y conocer la propuesta de las nuevas masculinidades.
- Explicar qué son los sesgos inconscientes, reconocer sus principales tipos y aplicar estrategias para identificarlos y deconstruirlos.
- Detectar los estereotipos presentes en la publicidad, el cine y los videojuegos, y saber cuándo la ley considera ilícita la imagen vejatoria de las mujeres.

## 3.1. Qué son los estereotipos de género: características y tipología

La palabra «estereotipo» procede del mundo de la imprenta: designaba una plancha fija con la que se reproducía siempre la misma imagen, una y otra vez, sin variación. El periodista Walter Lippmann tomó el término en 1922 para describir las «imágenes que tenemos en la cabeza»: esos moldes mentales que aplicamos a grupos enteros de personas para no tener que pensar cada caso de nuevo. La metáfora sigue siendo perfecta, porque un estereotipo es justamente eso: una plancha que imprime el mismo juicio sobre millones de personas distintas.

Un estereotipo de género es, por tanto, una idea preconcebida y generalizada sobre cómo son o cómo deben ser las mujeres y los hombres: qué cualidades poseen, qué se les da bien, qué papeles «les corresponden» y cómo deben comportarse. Reduce a toda una mitad de la humanidad a un puñado de rasgos supuestamente compartidos e ignora la enorme diversidad real de las personas. Decir «las mujeres son más cuidadoras» o «los hombres no saben expresar sus sentimientos» es aplicar una de esas planchas.

### Una cadena de cuatro eslabones: estereotipo, rol, prejuicio y discriminación

Para analizar con rigor la desigualdad conviene distinguir cuatro conceptos que el lenguaje cotidiano mezcla y que, en realidad, forman una cadena. Comprender cómo se eslabonan es una de las claves de todo el módulo:

- **El estereotipo es una creencia.** Pertenece al plano de las ideas: «las mujeres son más sensibles», «los hombres son más racionales».
- **El rol de género es la conducta que se espera.** Es la traducción del estereotipo en funciones y comportamientos: si se cree que las mujeres son más cuidadoras, se espera que sean ellas quienes cuiden.
- **El prejuicio es la actitud, casi siempre emocional.** Es la valoración —normalmente negativa— hacia quien no encaja en el molde: la desconfianza ante una mujer directiva o ante un hombre que decide ser cuidador a tiempo completo.
- **La discriminación es la conducta.** Es el momento en que todo lo anterior se traduce en un trato desigual y perjudicial: no contratar, no ascender, pagar menos. Aquí el estereotipo deja de ser una idea y vulnera derechos.

La cadena no siempre se recorre entera ni de forma consciente, pero entenderla permite localizar en qué eslabón actuar: no basta con cambiar las leyes que castigan la discriminación si las creencias que la alimentan siguen intactas.

### Características de los estereotipos

- **Son generalizaciones.** Atribuyen un rasgo al grupo entero y borran las diferencias individuales: convierten «algunas mujeres» en «las mujeres».
- **Se aprenden, no son innatos.** Como el género, se transmiten culturalmente desde la primera infancia y varían de una época y una cultura a otra.

- **Son muy resistentes al cambio.** Funciona aquí el llamado sesgo de confirmación: tendemos a recordar y dar peso a los casos que confirman el estereotipo y a descartar como «excepciones» los que lo contradicen, de modo que la creencia se blinda frente a la realidad.
- **Tienen una función «económica» para la mente.** Permiten clasificar el mundo deprisa y sin esfuerzo. Esa economía cognitiva es útil para sobrevivir, pero su precio es simplificar y distorsionar; en el terreno social, ese precio lo pagan las personas estereotipadas.
- **Cumplen una función social de justificación.** Más allá de la mente individual, los estereotipos sirven para legitimar el orden existente: si se asume que las mujeres «sirven» para cuidar, parece natural que sean ellas quienes cuiden, y la desigualdad queda justificada.

### Estereotipos descriptivos y prescriptivos: el doble filo

Conviene una distinción fina pero decisiva. Un estereotipo descriptivo afirma cómo «son» las personas de un sexo; un estereotipo prescriptivo dicta cómo «deberían» ser. El segundo es el más peligroso, porque no se limita a describir: ordena, vigila y sanciona. De ahí surge el famoso doble rasero: una misma conducta se valora de forma opuesta según quien la realice. Un hombre que dirige con firmeza es «un buen líder»; una mujer que hace exactamente lo mismo es «autoritaria» o «mandona». El estereotipo prescriptivo castiga a quien se sale del molde asignado.

### Tipología de los estereotipos de género

Aunque se entrelazan, los estereotipos de género suelen agruparse en cuatro grandes familias:

- **De rasgos de personalidad.** Atribuyen caracteres opuestos a cada sexo: sensibilidad frente a racionalidad, dependencia frente a autonomía, dulzura frente a fuerza.
- **De roles sociales.** Asignan funciones: el cuidado, el hogar y la crianza a las mujeres; la provisión económica, la autoridad y el espacio público a los hombres.
- **Físicos y estéticos.** Dictan cómo «debe» ser un cuerpo femenino o masculino y someten especialmente a las mujeres a un canon de belleza exigente.
- **Ocupacionales.** Marcan qué profesiones son «de hombres» (ingeniería, mecánica, construcción) y cuáles «de mujeres» (enfermería, educación infantil, limpieza), con efectos muy reales sobre las decisiones académicas y laborales, como veremos.

La siguiente tabla resume algunos de los rasgos tradicionalmente atribuidos a cada sexo. Conviene leerla como lo que es —una caricatura cultural, no una descripción de la realidad— y observar cómo los rasgos «masculinos» suelen estar mejor valorados socialmente que los «femeninos»:

Se atribuye tradicionalmente a las MUJERES	Se atribuye tradicionalmente a los HOMBRES
Sensibilidad, emotividad, expresividad	Racionalidad, frialdad, autocontrol
Dependencia y necesidad de protección	Independencia y autosuficiencia

Se atribuye tradicionalmente a las MUJERES	Se atribuye tradicionalmente a los HOMBRES
Orientación al cuidado y a los demás	Orientación al logro y a la competición
Delicadeza, fragilidad, debilidad física	Fuerza, resistencia, valentía
Intuición y comunicación	Lógica, técnica y liderazgo
Espacio doméstico y privado	Espacio público y profesional
Pasividad, prudencia, sumisión	Iniciativa, riesgo, dominio

## Dos efectos perversos: la profecía autocumplida y la amenaza del estereotipo

Los estereotipos no solo describen mal la realidad: también la fabrican. Por un lado, generan profecías autocumplidas: si a una niña se le repite que «las niñas no valen para las matemáticas», es probable que se esfuerce menos, reciba menos estímulo y acabe rindiendo peor, confirmando así una creencia que era falsa de partida. Por otro lado, la investigación en psicología ha descrito la amenaza del estereotipo (concepto formulado por Claude Steele y Joshua Aronson en 1995): cuando una persona sabe que pesa sobre su grupo un estereotipo negativo, el miedo a confirmarlo le genera una ansiedad que empeora su rendimiento. En definitiva, el estereotipo se convierte en una jaula que primero limita lo que se espera de la persona y después condiciona lo que la persona se atreve a esperar de sí misma.

**Idea clave:** El problema del estereotipo no es solo que sea falso para muchas personas concretas, sino que funciona como una plancha que imprime el mismo juicio sobre todas, marca lo que se espera de cada cual y penaliza a quien se atreve a salir del molde.

## 3.2. Origen y transmisión: familia, escuela, medios y tradición

Si los estereotipos no son innatos, alguien tiene que enseñárnoslos. Lo hace el proceso que en el Módulo 1 llamamos socialización diferencial: el conjunto de mensajes, distintos según el sexo, que recibimos desde antes de nacer y a lo largo de toda la vida. Esa transmisión no suele ser explícita —rara vez alguien dice «compórtate como se espera de tu sexo»—, sino que se filtra en gestos, objetos, expectativas y silencios. Conviene examinar, uno por uno, los grandes agentes que la llevan a cabo, distinguiendo entre la socialización primaria (la de la primera infancia, especialmente en la familia) y la secundaria (la del resto de instituciones).

### La familia: el primer molde

La familia es el primer espacio de socialización y, por ello, el más profundo: actúa cuando la persona aún no tiene defensas críticas. La diferenciación empieza incluso antes del nacimiento, con la elección de colores, nombres y objetos. Un dato curioso desmonta la supuesta naturalidad de esos códigos: a comienzos del siglo XX, en buena parte de Occidente el rosa se consideraba un color adecuado para los niños —por ser una variante del rojo, color «de fuerza»—

y el azul, más delicado, para las niñas. La asociación actual se consolidó solo a mediados del siglo XX. Si un código tan elemental ha cambiado de sexo en pocas décadas, difícilmente puede ser «natural».

En la familia se aprende también qué juguetes «tocan» —muñecas y cocinitas que ensayan el cuidado; coches y construcciones que ensayan la acción y la técnica—, qué emociones se permiten («los niños no lloran», «las niñas no se enfadan»), qué tareas domésticas se piden a cada cual y qué se premia o se reprende. Cada uno de esos mensajes, por sí solo, parece insignificante; sumados y repetidos durante años, esculpen expectativas que durarán toda la vida.

## La escuela: el currículo oculto

La escuela puede ser el mejor antídoto contra los estereotipos o uno de sus principales transmisores. Lo decisivo no es tanto el currículo explícito —lo que se enseña en los programas— como el currículo oculto: todo lo que se aprende sin que figure en ningún temario. Forman parte de él las expectativas distintas del profesorado hacia alumnas y alumnos, el reparto desigual de la atención y de la palabra en el aula, los ejemplos y personajes de los libros de texto —donde durante décadas las mujeres apenas aparecían, salvo en papeles secundarios— y el uso del propio lenguaje.

Especialmente importante es la orientación académica. Los estereotipos ocupacionales empujan, de forma sutil, a chicas y chicos hacia itinerarios distintos, y el resultado se mide con datos. Aunque las mujeres son mayoría en la universidad española (en torno al 56 % del alumnado de grado), se concentran en Ciencias de la Salud y en Artes y Humanidades, mientras que en la rama de Ingeniería y Arquitectura apenas representan en torno al 26 %, y en las ingenierías ligadas a la informática y las telecomunicaciones el porcentaje cae hasta el 12-16 %. Un dato histórico resulta revelador: en los años ochenta, cuando la informática era una disciplina incipiente, las mujeres superaban el 30 % del alumnado; al consolidarse el sector y masculinizarse su imagen, esa proporción descendió. La brecha, por tanto, no obedece a capacidades distintas, sino a expectativas culturales: donde el estudio se asocia al cuidado y la salud —como en Ingeniería Biomédica— las mujeres vuelven a ser mayoría.

## Los medios de comunicación y la publicidad

La televisión, el cine, las series, la prensa, la publicidad y las redes sociales difunden de forma masiva y continua modelos de feminidad y masculinidad. Su poder no está en un anuncio concreto, sino en la repetición: ver mil veces a la mujer como cuidadora abnegada o como reclamo sexual, y al hombre como proveedor fuerte e independiente, acaba haciendo que esas imágenes parezcan el estado natural de las cosas. Las redes sociales han añadido una presión nueva, la de los cuerpos y vidas «perfectos», que recae con especial dureza sobre las adolescentes.

## El grupo de iguales, la cultura y la tradición

A medida que crecemos cobra fuerza el grupo de iguales —las amistades—, que premia y castiga comportamientos con enorme eficacia, sobre todo en la adolescencia. Y por encima de todo ello actúa el poso cultural: el refranero, los chistes, las tradiciones y, en ocasiones, ciertas

interpretaciones religiosas. Expresiones tan cotidianas como «corres como una niña», «calzonazos» o «sé un hombre» son pequeñas dosis de estereotipo que, repetidas, calan hasta el fondo.

**Idea clave:** Ningún agente actúa solo: familia, escuela, medios, iguales y cultura transmiten el mismo mensaje desde frentes distintos. Por eso el estereotipo parece «lo normal»: lo hemos oído por todas partes desde que nacimos, y nunca como una orden, sino como un susurro constante.

### 3.3. Impacto de los roles tradicionales en las mujeres

Los estereotipos no son inofensivos: cuando se traducen en roles —en lo que se espera que cada persona haga—, condicionan oportunidades reales y dejan una huella medible. En el caso de las mujeres, los roles tradicionales han generado un entramado de desigualdades que persisten todavía hoy y que conviene analizar con detalle, porque se refuerzan entre sí.

#### La raíz: la división sexual del trabajo

El origen común de casi todas estas desigualdades es la división sexual del trabajo, que asignó a los hombres el ámbito productivo —el empleo remunerado, con ingresos y reconocimiento social— y a las mujeres el reproductivo —el hogar y los cuidados, imprescindibles para sostener la vida, pero invisibles y no remunerados—. Esa frontera, presentada como natural, es el cimiento sobre el que se levantan la brecha salarial, el techo de cristal y la sobrecarga de cuidados.

#### La segregación laboral: horizontal y vertical

La división del trabajo se prolonga dentro del mercado laboral en forma de segregación. La segregación horizontal hace que las mujeres se concentren en sectores asociados al cuidado —sanidad, educación, servicios sociales, limpieza—, sistemáticamente peor valorados y peor retribuidos, mientras escasean en los sectores técnicos e industriales mejor pagados. La segregación vertical describe la dificultad para ascender: aunque haya mayoría de mujeres en la base de una organización, su número se reduce drásticamente a medida que se sube en la jerarquía.

Para nombrar estos fenómenos se han acuñado varias metáforas útiles. El techo de cristal es la barrera invisible que frena el acceso de las mujeres a los puestos directivos pese a estar igual de cualificadas: no hay norma escrita que lo prohíba, pero el resultado es desigual. El suelo pegajoso alude a las responsabilidades domésticas y de cuidado que «retienen» a muchas mujeres en los puestos de base. Y, como contrapunto revelador, la escalera mecánica de cristal describe cómo los pocos hombres que entran en profesiones feminizadas tienden a ascender a la dirección con más facilidad que sus compañeras: el privilegio de género no desaparece ni siquiera en territorio «femenino».

#### La doble jornada y la carga mental

Al volver del empleo, muchas mujeres afrontan una segunda jornada de trabajo doméstico y de cuidados. Los datos del Instituto Nacional de Estadística confirman este reparto desigual: entre

las personas con empleo, las mujeres dedican más tiempo diario a las tareas del hogar que los hombres, lo que se traduce en jornadas totales —remuneradas más no remuneradas— más largas para ellas. A esa ejecución material se suma la carga mental: el trabajo cognitivo de recordar, planificar y anticipar las necesidades de la familia, que recae mayoritariamente sobre las mujeres y resulta agotador aunque sea invisible. Repartir las tareas «al cincuenta por ciento» no basta si una sola persona sigue siendo la que organiza, recuerda y supervisa.

### Consecuencias económicas y personales

- **Brecha salarial y de pensiones.** Como vimos en el Módulo 2, la suma de segregación, interrupciones por cuidados y jornadas parciales se traduce en salarios más bajos y, a la larga, en pensiones notablemente inferiores.
- **El síndrome de la impostora.** Muchas mujeres, socializadas para no destacar, viven la sensación persistente de no merecer sus logros y de que en cualquier momento se descubrirá que «no están a la altura», lo que frena su promoción.
- **La presión estética y la cosificación.** El mandato de ajustarse a un canon de belleza y la frecuente reducción de la mujer a su cuerpo o su imagen consumen tiempo, dinero y autoestima, y empiezan a edades cada vez más tempranas.

**Idea clave:** El rol de cuidadora, presentado durante siglos como un don «natural» de las mujeres, ha sido en realidad el cimiento de buena parte de su desigualdad económica, profesional y personal. Reconocerlo como construcción —y no como destino— es el primer paso para repartirlo.

## 3.4. Impacto en los hombres y nuevas masculinidades

Existe la idea extendida de que los estereotipos de género solo perjudican a las mujeres. Es una media verdad. Si bien el sistema reparte privilegios a favor de los hombres —de eso trata el patriarcado que estudiamos en el Módulo 1—, el molde de la masculinidad tradicional también les impone una carga rígida y costosa. Comprenderlo no relativiza la desigualdad que sufren las mujeres; al contrario, ayuda a entender por qué la igualdad es un proyecto que conviene a todos y por qué necesita la implicación de los hombres, no su resistencia.

### La masculinidad hegemónica y sus mandatos

La socióloga Raewyn Connell acuñó el concepto de masculinidad hegemónica para designar el modelo dominante de «hombre de verdad» frente al cual se miden todos los demás. Ese modelo impone una serie de mandatos exigentes: ser fuerte y no mostrar nunca debilidad ni miedo; reprimir las emociones —salvo la ira, que sí se tolera—; ser el principal proveedor económico; demostrar de forma permanente la propia valía; competir, dominar y asumir riesgos; y, sobre todo, rechazar cualquier rasgo asociado a lo femenino, lo que algunos autores han resumido en el mandato de «no ser una niña». El psicólogo Luis Bonino describió además los micromachismos: esas pequeñas prácticas cotidianas, casi imperceptibles, que reproducen el dominio masculino sin necesidad de violencia explícita.

### Los costes de ese modelo

Cumplir esos mandatos tiene un precio que se refleja incluso en las estadísticas de salud y mortalidad:

- **Esperanza de vida.** En España, según el INE, la esperanza de vida al nacer es de unos 81 años para los hombres frente a unos 86 para las mujeres: una diferencia de alrededor de cinco años y medio en la que pesan los hábitos y conductas asociados al rol masculino.
- **Conductas de riesgo y accidentes.** La mortalidad por causas externas —accidentes, caídas, agresiones— es mucho más alta en hombres, y en la franja de 15 a 29 años alrededor de siete de cada diez fallecimientos corresponden a varones.
- **Salud mental y suicidio.** El mandato de no expresar emociones ni pedir ayuda dificulta abordar el sufrimiento psicológico. El suicidio es la primera causa de muerte externa entre los hombres en España, con una tasa aproximadamente tres veces superior a la de las mujeres. (Por tratarse de un tema delicado, el módulo lo menciona solo como dato epidemiológico.)
- **Vida afectiva, paternidad y soledad.** El distanciamiento emocional empobrece los vínculos, limita una paternidad presente y corresponsable y dificulta las redes de apoyo entre los propios hombres, alimentando la soledad.

## Las nuevas masculinidades

Frente a ese modelo ha ido tomando forma la propuesta de las nuevas masculinidades o masculinidades igualitarias: maneras de ser hombre que renuncian al dominio y al papel de proveedor exclusivo, que asumen la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, que se permiten expresar emociones y pedir ayuda, y que se implican de forma activa en la igualdad. No se trata de «dejar de ser hombre», sino de serlo de una forma más libre, más sana y más plena, liberada del corsé de demostrar constantemente la propia hombría.

**Idea clave:** La igualdad de género no se construye contra los hombres, sino también para ellos: los libera del molde de la masculinidad tradicional, que cobra un peaje real en su salud, sus emociones y sus vínculos. Es, por tanto, un proyecto que beneficia a la sociedad entera.

## 3.5. Sesgos y prejuicios inconscientes: identificación y deconstrucción

Hemos visto que el estereotipo es una creencia y el prejuicio una actitud. Lo más inquietante es que buena parte de estos mecanismos no operan a plena luz, sino en la penumbra de lo automático: son los sesgos inconscientes. Reconocer su existencia es incómodo, porque obliga a admitir que incluso una persona sinceramente comprometida con la igualdad puede discriminar sin proponérselo. Pero solo desde esa honestidad puede empezar a corregirse.

### Qué es un sesgo inconsciente

Un sesgo inconsciente es una asociación automática, aprendida y no deliberada, que influye en nuestras decisiones sin que nos demos cuenta. La psicología los explica recurriendo a dos formas de pensar que el premio Nobel Daniel Kahneman llamó «Sistema 1» y «Sistema 2»: el primero es rápido, intuitivo y automático; el segundo, lento, lógico y reflexivo. Los sesgos habitan

en el Sistema 1, que decide en milisegundos a partir de lo aprendido. Para medir estas asociaciones ocultas, investigadores de la Universidad de Harvard desarrollaron el Test de Asociación Implícita, disponible al público en el Proyecto Implícito, que revela vínculos automáticos que la persona muchas veces ni sabía que tenía.

## Principales tipos de sesgo

- **Sesgo de género.** La tendencia a evaluar de forma distinta a mujeres y hombres ante idénticos méritos, normalmente en perjuicio de ellas en los entornos masculinizados.
- **Sesgo de maternidad y paternidad.** Se presupone que una madre estará menos disponible o comprometida —y se la penaliza—, mientras que de un padre se valora positivamente que «además» se ocupe de sus hijos.
- **Sesgo de afinidad.** La inclinación a valorar mejor y a promocionar a quienes se parecen a quien decide, lo que perpetúa la homogeneidad —también de género— de los equipos directivos.
- **Efecto halo y sesgo de confirmación.** Dejar que un rasgo tiña toda la valoración, y buscar y recordar solo lo que confirma nuestra idea previa.

## La prueba está en los datos

Que estos sesgos existen no es una suposición, sino un resultado contrastado en numerosos experimentos. En estudios clásicos se enviaron currículos idénticos que solo se diferenciaban en el nombre —masculino o femenino—: el mismo perfil recibía valoraciones más bajas, menor salario propuesto y menos disposición a contratar cuando se atribuía a una mujer, sobre todo en sectores científicos y técnicos. Otro ejemplo se ha hecho célebre: cuando diversas orquestas sinfónicas empezaron a celebrar las audiciones detrás de una cortina, sin ver a quien tocaba, aumentó de forma apreciable la proporción de mujeres seleccionadas. El talento no había cambiado; lo que cambió fue que se neutralizó el sesgo de quien decidía. La lección es contundente: el sesgo no vive en la música, vive en la mirada.

## Cómo deconstruirlos

Precisamente porque son automáticos, los sesgos no se eliminan con buena voluntad. Requieren método:

- Tomar conciencia de que todas las personas tenemos sesgos; reconocerlos, sin culpa pero sin negación, es el primer paso para neutralizarlos.
- Frenar las decisiones automáticas del Sistema 1 y dar tiempo al Sistema 2 para revisar qué criterios estamos aplicando realmente.
- Establecer criterios objetivos, comparables y definidos de antemano, y aplicar procesos «a ciegas» siempre que sea posible (por ejemplo, currículos anonimizados).
- Apoyarse en datos y en formación específica en igualdad, en lugar de confiar solo en la intuición o en «el buen ojo» para las personas.

**Idea clave:** Los sesgos no se corrigen con buenas intenciones, sino con conciencia, procedimientos objetivos y datos. La igualdad, además de voluntad, necesita método.

## 3.6. Estereotipos en la cultura, la publicidad y los videojuegos

Si hay un altavoz capaz de amplificar los estereotipos hasta convertirlos en paisaje cotidiano, es el de los productos culturales y comerciales. La publicidad, el cine y los videojuegos no se limitan a reflejar la sociedad: también la moldean, porque nos enseñan, desde la infancia, qué es deseable, normal o exitoso. Por eso la representación importa.

### La publicidad y sus límites legales

La publicidad ha recurrido históricamente a dos grandes estereotipos: la mujer como ama de casa abnegada y feliz, y la mujer como objeto de deseo asociado al producto. Frente a estos abusos, la ley española no es neutral. La Ley 34/1988, General de Publicidad, declara expresamente ilícita la publicidad que cosifica o degrada a las mujeres, en una redacción que conviene conocer literalmente:

#### **Ley 34/1988, General de Publicidad · artículo 3 a) (texto literal, extracto)**

Es ilícita: a) La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución Española, especialmente a los que se refieren sus artículos 14, 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento.

En la misma línea, la Ley Orgánica 3/2007 dispone en su artículo 41 que «la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita». Para velar por ello existe el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, dependiente del Instituto de las Mujeres, que recoge denuncias ciudadanas sobre publicidad y contenidos sexistas y puede instar su retirada. Conviene, eso sí, mantener el espíritu crítico también ante el llamado «femvertising»: campañas que se presentan como feministas pero que, en el fondo, siguen utilizando la igualdad como reclamo comercial.

### El cine y la televisión: la mirada que define

En la ficción audiovisual, las mujeres han estado durante décadas infrarrepresentadas y confinadas a papeles secundarios, definidos por su relación con un personaje masculino. La teórica Laura Mulvey describió en los años setenta la «mirada masculina» (male gaze): la tendencia del cine a mostrar a la mujer desde el punto de vista de un espectador varón, como objeto de contemplación más que como sujeto de la acción. Una herramienta sencilla para medir esta desigualdad es el test de Bechdel, que pregunta tres cosas: si en una obra aparecen al menos dos personajes femeninos con nombre, si hablan entre sí y si lo que hablan no gira en torno a un hombre. Es sorprendente cuántas producciones de gran éxito no logran superar una prueba tan elemental.

### Los videojuegos: una industria que despierta

El videojuego es hoy una de las industrias culturales y económicas más potentes del mundo, y durante años arrastró estereotipos muy marcados: personajes femeninos escasos, frecuentemente hipersexualizados, o reducidos al papel de premio que se obtiene o de víctima que hay que rescatar. A ello se suma una brecha entre quienes diseñan los juegos, todavía mayoritariamente hombres, lo que se refleja en los contenidos. El panorama ha mejorado — existen ya protagonistas femeninas complejas y profundas, y crece el número de jugadoras y de creadoras—, pero la desigualdad persiste, también en forma de acoso hacia las mujeres en los entornos de juego en línea.

**Idea clave:** Los productos culturales no son un simple espejo de la sociedad: también la moldean, porque nos enseñan qué es deseable y normal. Por eso una representación más diversa y justa no es una cuestión estética, sino una poderosa herramienta de cambio social.

## Parte práctica: detectar el estereotipo

En los siguientes supuestos, intenta identificar qué concepto del módulo —estereotipo, rol, prejuicio, sesgo inconsciente o publicidad ilícita— está operando antes de leer la solución. El objetivo no es memorizar definiciones, sino entrenar la mirada para reconocer estos mecanismos en situaciones reales.

### Caso práctico 1 · El anuncio del coche

Un anuncio de un coche deportivo muestra a una mujer en bañador tumbada sobre el capó, sin ninguna relación con las prestaciones del vehículo, mientras una voz masculina describe el motor.

**Pregunta:** ¿Es legal este anuncio?

**Solución:** No. Es un ejemplo de publicidad ilícita según el artículo 3 a) de la Ley 34/1988: utiliza el cuerpo de la mujer como mero objeto desvinculado del producto que se promociona. Las instituciones legitimadas —entre ellas el Instituto de las Mujeres, a través del Observatorio de la Imagen de las Mujeres— podrían solicitar su cese.

### Caso práctico 2 · Los dos currículos idénticos

Una empresa recibe dos currículos idénticos en formación y experiencia para un puesto técnico. El único dato distinto es el nombre: uno masculino y otro femenino. El responsable, convencido de no tener prejuicios, valora mejor el currículum masculino.

**Pregunta:** ¿Qué fenómeno se está produciendo y cómo se corrige?

**Solución:** Un sesgo inconsciente de género: una asociación automática del Sistema 1 lleva a valorar peor el mismo perfil por ser de una mujer, sin que medie una decisión deliberada de discriminar. Se corrige con procesos de selección de criterios objetivos definidos de antemano y, en lo posible, con currículos anonimizados («selección a ciegas»).

### Caso práctico 3 · La sección de juguetes

En una juguetería, el pasillo rosa reúne cocinitas, muñecas y juegos de limpieza; el pasillo azul, coches, herramientas y juegos de construcción. Una niña que pide un coche teledirigido recibe la pregunta: «¿No prefieres mejor una muñeca?».

**Pregunta:** ¿Qué mecanismo está operando y por qué importa?

**Solución:** La socialización diferencial a través del estereotipo: se enseña, sin decirlo de forma explícita, qué juegos «corresponden» a cada sexo. Importa porque los juguetes ensayan habilidades e intereses futuros —cuidado frente a técnica— y orientan, años después, decisiones académicas y profesionales como las que explican la brecha en las carreras tecnológicas.

#### Caso práctico 4 · «Sé un hombre»

Un adolescente cuyo abuelo acaba de morir intenta contener el llanto delante de su equipo porque su entrenador le repite que «llorar es de débiles» y que tiene que «ser un hombre».

**Pregunta:** ¿A quién perjudica aquí el estereotipo de género?

**Solución:** Al propio adolescente. Es un ejemplo nítido del coste de la masculinidad tradicional: el mandato de no expresar emociones daña la salud emocional de los hombres desde la infancia y se relaciona, a largo plazo, con su mayor dificultad para pedir ayuda. La igualdad también consiste en liberar a los hombres de estos mandatos.

#### Caso práctico 5 · La directora «mandona»

En una misma empresa, un jefe que exige resultados con firmeza es descrito por la plantilla como «exigente y buen líder», mientras que una jefa que se comporta exactamente igual es calificada de «mandona» y «difícil».

**Pregunta:** ¿Qué tipo de estereotipo explica esta diferencia de trato?

**Solución:** Un estereotipo prescriptivo y su doble rasero: la misma conducta se valora de forma opuesta según el sexo de quien la ejerce, porque el liderazgo firme se considera «propio» del hombre e «impropio» de la mujer. Es el mecanismo que sostiene buena parte del techo de cristal.

## Actividades de reflexión

Las siguientes actividades pueden realizarse de forma individual o en grupo. No buscan una única respuesta correcta, sino aplicar lo aprendido a la realidad más cercana.

- Observa los anuncios que veas durante un día y anota qué papel asignan a mujeres y hombres. ¿Detectas algún caso que pudiera encajar en el artículo 3 a) de la Ley 34/1988?
- Elige una película o serie reciente y aplícale el test de Bechdel. Comenta el resultado y qué te ha sorprendido.
- Recuerda tres juguetes de tu infancia y reflexiona sobre qué habilidades fomentaba cada uno y si estaban asociados a un sexo concreto.
- Identifica un mandato de la masculinidad tradicional que hayas visto operar a tu alrededor y analiza a quién perjudica y cómo.
- Piensa en una decisión cotidiana (una contratación, una nota, un reparto de tareas) y pregúntate qué criterios objetivos la harían más justa y menos vulnerable a los sesgos.

## Autoevaluación

Responde a las siguientes preguntas para comprobar tu comprensión del módulo. Las soluciones figuran al final.

- La diferencia entre estereotipo y discriminación es que... (a) son sinónimos; (b) el estereotipo es una creencia y la discriminación una conducta de trato desigual; (c) solo el estereotipo está prohibido.
- Un estereotipo prescriptivo es el que... (a) describe cómo son las personas; (b) dicta cómo «deberían» ser y sanciona a quien se sale del molde; (c) solo afecta a los hombres.
- La «escalera mecánica de cristal» describe... (a) el ascenso facilitado de los hombres en profesiones feminizadas; (b) la brecha salarial; (c) el síndrome de la impostora.
- Los sesgos inconscientes se corrigen sobre todo con... (a) buena voluntad; (b) conciencia, criterios objetivos y datos; (c) más intuición.
- La publicidad que usa el cuerpo de la mujer como objeto desvinculado del producto es... (a) legal; (b) ilícita según el artículo 3 a) de la Ley 34/1988; (c) una acción positiva.

**Soluciones:** 1-b · 2-b · 3-a · 4-b · 5-b.

## Resumen del módulo

---

Estas son las ideas esenciales que conviene retener de este tercer módulo:

- **Estereotipo, rol, prejuicio y discriminación forman una cadena:** la creencia genera la conducta esperada, esta la actitud y, finalmente, el trato desigual.
- **Los estereotipos son generalizaciones aprendidas, resistentes al cambio y socialmente útiles para justificar el orden existente;** los prescriptivos castigan a quien se sale del molde mediante el doble rasero.
- **Se transmiten a través de la familia, la escuela, los medios, los iguales y la cultura,** que repiten el mismo mensaje desde frentes distintos hasta hacerlo parecer natural.
- **Los roles tradicionales perjudican a las mujeres** con la segregación laboral, el techo de cristal, el suelo pegajoso, la doble jornada, la carga mental y la brecha salarial.
- **También perjudican a los hombres,** a quienes la masculinidad hegemónica impone costes reales en salud, esperanza de vida y vida emocional; frente a ella surgen las nuevas masculinidades.
- **Los sesgos inconscientes** operan de forma automática y solo se neutralizan con conciencia, procedimientos objetivos y datos, no con buenas intenciones.
- **La cultura, la publicidad y los videojuegos** amplifican los estereotipos; la Ley 34/1988 declara ilícita la publicidad que cosifica o degrada a las mujeres.

## Bibliografía y fuentes de referencia

---

Las siguientes obras y recursos permiten ampliar y contrastar los contenidos de este módulo.

### Obras de referencia

Bourdieu, P. (1998). La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.

Connell, R. W. (1995). Masculinidades. México: UNAM.

Criado Perez, C. (2019). La mujer invisible. Barcelona: Seix Barral.

Kahneman, D. (2011). Pensar rápido, pensar despacio. Barcelona: Debate.

Lippmann, W. (1922). La opinión pública. (Ed. española: Langre, 2003).

Mulvey, L. (1975). «Placer visual y cine narrativo». Screen, 16(3), 6-18.

Varela, N. (2008). Feminismo para principiantes. Barcelona: Ediciones B.

### **Normativa**

Constitución Española (1978), artículos 14 y 9.2. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, artículo 3. BOE núm. 274, de 15 de noviembre de 1988 (texto consolidado).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 41. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

### **Recursos institucionales y datos**

Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores demográficos, esperanza de vida y empleo del tiempo. Disponible en: <https://www.ine.es>

Observatorio de la Imagen de las Mujeres (Instituto de las Mujeres, Gobierno de España). Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es>

Proyecto Implícito (Project Implicit), Universidad de Harvard. Test de Asociación Implícita. Disponible en: <https://implicit.harvard.edu>

# MÓDULO 4

## Corresponsabilidad, Conciliación y Relaciones Equitativas

---

*Manual de formación*

## Introducción al módulo

---

En los módulos anteriores hemos visto qué es la desigualdad de género, cómo se ha luchado contra ella y de qué manera los estereotipos la reproducen. Este cuarto módulo se ocupa del lugar donde esa desigualdad nace y se aprende antes que en ningún otro sitio: la casa. Es en el reparto cotidiano de las tareas, de los cuidados y de las decisiones donde la igualdad deja de ser una idea para convertirse —o no— en una práctica diaria.

El módulo gira en torno a tres conceptos que conviene no confundir. La corresponsabilidad es el reparto justo de las responsabilidades del hogar y de los cuidados. La conciliación es el conjunto de medidas que permiten compatibilizar la vida personal, familiar y laboral. Y las relaciones equitativas son aquellas en las que el poder, la autonomía y las tareas se reparten en pie de igualdad. Veremos que estos tres conceptos están profundamente unidos: sin corresponsabilidad, la conciliación se convierte en una trampa que recae casi siempre sobre las mujeres.

Como en el resto del curso, apoyaremos las explicaciones en datos verificables y citaremos la normativa con su redacción literal —especialmente la laboral, que en materia de permisos ha cambiado de forma sustancial en los últimos años—. Y dedicaremos un espacio amplio a lo más práctico de todo: cómo educar en igualdad, en casa y en el aula, a las generaciones que vienen.

### Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de:

- Distinguir con precisión los conceptos de corresponsabilidad, conciliación y relaciones equitativas.
- Diferenciar la corresponsabilidad real de la mera «ayuda» y comprender por qué esa distinción importa.
- Explicar qué es la carga mental y el trabajo no remunerado, y por qué su invisibilidad perpetúa la desigualdad.
- Conocer los principales derechos de conciliación reconocidos por la ley española y su redacción vigente.
- Aplicar herramientas concretas para educar en igualdad, tanto en la familia como en el aula.
- Identificar las características de una relación equitativa y los mitos del amor romántico que alimentan la desigualdad.

## 4.1. Corresponsabilidad en el hogar: del reparto desigual a la equidad

---

Empecemos por una palabra que parece sencilla y que, sin embargo, encierra toda una revolución doméstica: corresponsabilidad. Significa que las tareas del hogar y el cuidado de las personas son una responsabilidad compartida por igual entre todas las personas que conviven, con independencia de su sexo. No es un favor ni una concesión: es una obligación común.

## «Ayudar» no es corresponsabilizarse

La distinción más importante de todo el apartado es la que separa la corresponsabilidad de la «ayuda». Cuando un hombre dice que «ayuda en casa», está admitiendo, sin darse cuenta, que la responsabilidad sigue siendo de otra persona —normalmente su pareja— y que él se limita a echar una mano. El lenguaje delata la jerarquía: solo se ayuda en lo que es responsabilidad de otro. En una pareja corresponsable nadie ayuda a nadie, porque las tareas son tan tuyas de uno como del otro. Pasar del «yo ayudo» al «esto también es mío» es, en realidad, el corazón de este módulo.

## La raíz: la división sexual del trabajo

El reparto desigual del hogar no es casual: hunde sus raíces en la división sexual del trabajo que estudiamos en módulos anteriores, la que asignó a los hombres el trabajo productivo —remunerado y reconocido— y a las mujeres el reproductivo —el cuidado y el sostenimiento de la vida, imprescindible pero invisible y gratuito—. Aunque las mujeres se incorporaron masivamente al empleo a lo largo del siglo XX, los hombres no se incorporaron en la misma medida al hogar. El resultado fue que ellas sumaron una tarea sin soltar la otra: la célebre doble jornada.

## Lo que dicen los datos

Los datos del Instituto Nacional de Estadística confirman que el reparto sigue siendo desigual. Entre las personas con empleo, las mujeres dedican más tiempo diario que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado, y su jornada total —sumando trabajo remunerado y no remunerado— es más larga. La brecha se ensancha, además, con la llegada de los hijos: es entonces cuando muchas mujeres reducen su jornada o renuncian a su carrera, mientras la de ellos apenas se altera. La maternidad penaliza profesionalmente a las mujeres; la paternidad, en cambio, rara vez penaliza a los hombres.

## Del reparto desigual a la equidad

Avanzar hacia la corresponsabilidad exige algo más que «echar una mano» de vez en cuando. Requiere repartir las tareas de forma equitativa —teniendo en cuenta los tiempos y las cargas reales de cada persona—, hacerlo visible y, sobre todo, repartir también la responsabilidad de que las cosas se hagan, no solo su ejecución material. De ese segundo nivel, el de la planificación y la gestión, se ocupa el apartado siguiente, porque es el más invisible y el más difícil de compartir.

**Idea clave:** En una pareja igualitaria nadie «ayuda» a nadie. Mientras una persona siga siendo la responsable de que la casa funcione y la otra se limite a colaborar cuando se le pide, no hay corresponsabilidad, sino un reparto desigual disfrazado de buena voluntad.

## 4.2. La carga mental y el trabajo no remunerado

Imaginemos una pareja que asegura repartirse las tareas «al cincuenta por ciento». Él cocina cuando ella se lo dice, compra lo que aparece en la lista que ella ha preparado y lleva a los niños

al médico el día que ella le ha apuntado en el calendario. Aunque la ejecución esté repartida, hay algo que recae por completo sobre una sola persona: pensar en todo ello. A ese trabajo invisible se le llama carga mental.

### Qué es la carga mental

La carga mental es el trabajo cognitivo de planificar, organizar, recordar y anticipar las necesidades del hogar y de la familia. Es saber que se acaba el detergente antes de que se acabe, recordar el cumpleaños del primo, prever que el niño necesitará zapatos nuevos para el invierno o tener presente la cita del dentista. No se ve, no deja rastro, pero es agotador y no descansa nunca. El concepto se popularizó gracias a la ilustradora francesa que firma como Emma, cuya viñeta «Me lo podías haber pedido» mostró con claridad que el problema no es solo hacer las tareas, sino tener que ser quien dirige y reparte el trabajo de todos.

Precisamente esa frase —«me lo podías haber pedido»— resume el malentendido. Quien la pronuncia se ofrece a ejecutar, pero deja en manos de la otra persona la tarea de pensar, decidir y delegar, que es justamente la más pesada. La corresponsabilidad auténtica consiste en repartir áreas completas de responsabilidad —«tú te encargas de todo lo relacionado con la comida», «yo me ocupo de todo lo del colegio»—, de modo que cada persona no solo ejecute, sino que también planifique y anticipe.

### El trabajo no remunerado: invisible pero enorme

La carga mental forma parte de un fenómeno más amplio: el trabajo no remunerado. Cocinar, limpiar, cuidar de menores, de personas mayores o enfermas, gestionar el hogar... son actividades imprescindibles para que la sociedad funcione y, sin embargo, no aparecen en ninguna nómina ni en las grandes cifras de la economía. Diversos estudios han estimado que, si se contabilizara su valor económico, este equivaldría a un porcentaje muy elevado del producto interior bruto. Esa invisibilidad no es neutral: como ese trabajo lo realizan mayoritariamente las mujeres, su aportación queda sistemáticamente sin reconocer, y con ella, su contribución a la sociedad.

A todo lo anterior suele añadirse, además, el trabajo emocional: la tarea de sostener el ánimo de la familia, mediar en los conflictos, recordar las fechas señaladas o cuidar de los vínculos. Una tercera jornada, también invisible, que recae con frecuencia sobre las mismas personas.

**Idea clave:** Repartir las tareas «al cincuenta por ciento» no basta si una sola persona sigue siendo la que piensa, organiza y recuerda. La verdadera corresponsabilidad consiste en compartir la carga mental, no solo la ejecución.

## 4.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación es el conjunto de medidas y derechos que permiten compatibilizar la vida personal, familiar y laboral. España cuenta con un marco legal de conciliación amplio y, en los últimos años, profundamente renovado. Pero antes de repasarlo conviene advertir de un riesgo: la conciliación, por sí sola, no garantiza la igualdad. Si las medidas de conciliación las utilizan casi siempre las mujeres, lo único que se consigue es facilitarles cargar con la doble jornada y,

de paso, penalizar su carrera. La conciliación solo es igualitaria cuando va acompañada de corresponsabilidad.

## El principio legal: conciliar fomentando la corresponsabilidad

La propia Ley de Igualdad es consciente de este riesgo y lo aborda de forma expresa en su artículo 44, que conviene leer literalmente:

### LO 3/2007 · artículo 44.1 (texto literal)

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

La frase es decisiva: la ley no quiere solo que se pueda conciliar, sino que esa conciliación fomente «la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares». Es decir, que la utilicen tanto los hombres como las mujeres.

## Los principales derechos de conciliación

El grueso de estos derechos se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y ha sido reformado por tres normas sucesivas que transponen y completan la Directiva (UE) 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y profesional: el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto-ley 5/2023 (la llamada «Ley de Familias») y el Real Decreto-ley 9/2025. Estos son los principales, con su contenido vigente:

Derecho	Contenido	Base legal
Permiso por nacimiento y cuidado del menor	19 semanas retribuidas por cada progenitor (32 en familias monoparentales), de ellas 6 obligatorias tras el parto. Individual e intransferible, pagado al 100 % por la Seguridad Social.	Art. 48.4 ET (RD-ley 9/2025)
Permiso parental	8 semanas individuales e intransferibles para el cuidado de menores de 8 años; con carácter general, no retribuido (salvo mejora por convenio).	Art. 48 bis ET (RD-ley 5/2023)
Lactancia	1 hora diaria de ausencia hasta que el menor cumple 9 meses; acumulable. Derecho individual.	Art. 37.4 ET
Reducción de jornada	Por guarda legal de un menor de 12 años o de una persona con discapacidad o dependiente, con reducción proporcional del salario.	Art. 37.6 ET
Adaptación de jornada	Solicitar cambios de horario, distribución o teletrabajo para conciliar, sin reducir la jornada ni el salario.	Art. 34.8 ET

Derecho	Contenido	Base legal
Cuidado de familiar o conviviente	5 días por hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja, parientes hasta 2.º grado o convivientes.	Art. 37.3 b) ET (RD-ley 5/2023)
Fuerza mayor familiar	Hasta 4 días al año, disfrutables por horas, por motivos familiares urgentes e imprevistos.	Art. 37.9 ET (RD-ley 5/2023)

### La «jornada a la carta»: el artículo 34.8

Entre todos estos derechos merece una mención especial el de adaptación de la jornada, conocido como «jornada a la carta». Su redacción vigente, tras la reforma del Real Decreto-ley 6/2019, es la siguiente:

#### Estatuto de los Trabajadores · artículo 34.8 (texto literal, extracto)

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Ante esta solicitud, la empresa está obligada a abrir un proceso de negociación y solo puede denegarla, por escrito, alegando razones objetivas. Un despido o un trato desfavorable vinculado al ejercicio de este derecho se presume nulo.

### La intransferibilidad como herramienta de igualdad

Conviene fijarse en un detalle que se repite en los permisos más recientes: son individuales e intransferibles. Que el permiso por nacimiento sea igual para ambos progenitores y no pueda cederse —si el padre no lo disfruta, se pierde— no es un capricho técnico, sino una estrategia deliberada para forzar la corresponsabilidad. La equiparación e intransferibilidad de estos permisos, vigente en España desde 2021, ha situado a nuestro país entre los más avanzados de Europa en esta materia y ha contribuido a que cuidar deje de ser «cosa de mujeres».

**Idea clave:** La conciliación sin corresponsabilidad es una trampa: si solo concilian las mujeres, se perpetúa la desigualdad. Por eso la ley diseña permisos iguales e intransferibles, para que también los hombres cuiden.

## 4.4. Educar en igualdad: herramientas para familias

La igualdad no se enseña con un discurso: se transmite con el ejemplo. Los niños y las niñas aprenden mucho más de lo que ven en casa que de lo que se les dice. De poco sirve repetir que «hombres y mujeres son iguales» si después se observa cada día que es siempre mamá quien cocina y papá quien arregla el coche. Educar en igualdad empieza, por tanto, por revisar el propio hogar.

## El ejemplo: lo que se ve, se aprende

El primer y más poderoso instrumento educativo es el modelado: el reparto visible y equitativo de las tareas. Cuando los hijos ven a ambos progenitores cocinar, limpiar, cuidar y tomar decisiones por igual, interiorizan que eso es lo normal. Cuando ven lo contrario, aprenden el reparto tradicional con la misma eficacia, aunque nadie se lo explique.

## Herramientas concretas para el día a día

- **Repartir las tareas sin asignarlas por sexo.** Implicar a niños y niñas por igual en las labores del hogar, adaptadas a su edad, sin reservar la cocina para ellas y el bricolaje para ellos.
- **Permitir todas las emociones.** Dejar llorar a los niños y permitir el enfado y la ambición en las niñas; no censurar la ternura en ellos ni la fuerza en ellas.
- **Ofrecer juguetes y juegos variados.** Muñecas y herramientas, cocinitas y construcciones, para todas las criaturas, de modo que ensayen tanto el cuidado como la técnica.
- **Cuidar el lenguaje y los referentes.** Evitar frases como «eso es de niñas» o «sé un hombre», y ofrecer lecturas, películas y referentes diversos, con mujeres protagonistas y hombres cuidadores.
- **Corregir, sin dramatizar, los comentarios sexistas** que niños y niñas traen de fuera, explicándoles por qué no son justos.

**Idea clave:** En casa se educa sobre todo con el ejemplo. El reparto de tareas que ven los hijos hoy será el modelo de hogar que reproduzcan mañana.

## 4.5. Educar en igualdad: herramientas para el profesorado y el aula

Junto a la familia, la escuela es el gran agente educativo. A la educación para la igualdad en el ámbito escolar se la denomina coeducación. Conviene precisar el término: coeducar no es simplemente que niños y niñas compartan aula —eso es la escuela mixta, que ya existe—, sino educarlos de forma que se prevengan y corrijan activamente las desigualdades de género. La propia Ley de Igualdad, en sus artículos 23 a 25, encomienda al sistema educativo la transmisión de la igualdad entre mujeres y hombres.

### Revisar el currículo oculto

Como vimos en el Módulo 3, gran parte del aprendizaje escolar discurre por el currículo oculto: aquello que se transmite sin figurar en ningún temario. Coeducar exige hacerlo visible y corregirlo. Algunas líneas de trabajo:

- **Revisar materiales y libros de texto,** incorporando referentes femeninos en la ciencia, la historia, el arte o el deporte, tradicionalmente ausentes o relegados.
- **Repartir de forma equitativa la palabra y la atención en el aula,** evitando dar más protagonismo o más tolerancia al alboroto de los niños frente a las niñas.

- **Cuidar el uso del lenguaje** para que niñas y niños se sientan igualmente nombrados e incluidos.
- **Repensar el espacio del patio**, donde con frecuencia el fútbol ocupa el centro y relega al resto; un patio coeducativo ofrece espacios y actividades diversas para todo el alumnado.

### Orientar sin sesgos y prevenir

Una tarea decisiva del profesorado es la orientación académica libre de estereotipos. Como vimos con los datos de las carreras técnicas, los estereotipos ocupacionales alejan a las chicas de las disciplinas científicas y tecnológicas. Mostrar referentes femeninos en esos campos y animar a cada estudiante según sus capacidades, y no según su sexo, ayuda a cerrar esa brecha. A ello se suma la educación afectivo-sexual y la prevención de la violencia desde edades tempranas, sembrando el respeto y las relaciones igualitarias que serán la mejor vacuna contra la violencia de género que estudiaremos en el Módulo 6.

**Idea clave:** Coeducar no es solo juntar a niños y niñas en la misma aula, sino educarlos activamente en igualdad, revisando lo que se enseña, cómo se enseña y qué referentes se ofrecen.

## 4.6. Relaciones equitativas en la pareja y la familia

Todo lo anterior cristaliza, finalmente, en el tipo de relaciones que construimos. Una relación equitativa es aquella en la que las dos personas tienen el mismo poder, la misma autonomía y el mismo peso en las decisiones, y en la que las tareas, los cuidados y los recursos se reparten de forma justa. No se trata de llevar una contabilidad milimétrica, sino de que ninguna de las dos personas quede subordinada a la otra.

### Las señales de una relación equitativa

- **Reparto justo** de las tareas domésticas, los cuidados y la carga mental.
- **Autonomía económica** de ambas personas, sin que una dependa de la otra ni controle el dinero común.
- **Decisiones compartidas**, desde las cotidianas hasta las importantes, sin que una imponga su criterio.
- **Respeto a los espacios propios:** amistades, aficiones y tiempo personal de cada cual.
- **Comunicación y negociación** en lugar de imposición o silencio.

### Los mitos del amor romántico

Una de las mayores amenazas para la equidad en la pareja procede de un lugar inesperado: la idea del amor romántico que hemos heredado de canciones, películas y cuentos. Bajo su apariencia inofensiva, algunos de sus mitos siembran desigualdad y dependencia:

- **El mito de la «media naranja»:** la idea de que somos seres incompletos que necesitan a otra persona para estar enteros, lo que alimenta la dependencia emocional.

- **El mito de los celos como prueba de amor:** confundir el control y la posesión con el cariño, cuando en realidad son la antesala del dominio.
- **El mito del sacrificio y el «todo por amor»:** la creencia de que amar exige renunciar a la propia vida, los propios proyectos o la propia autonomía, renuncia que casi siempre se espera de las mujeres.

Estos mitos no son inofensivos: normalizan el control, justifican los celos y preparan el terreno para relaciones desiguales que, en sus formas más graves, derivan en violencia de género. Por eso construir relaciones equitativas, basadas en la libertad y no en la posesión, es también una forma de prevención, como veremos en el Módulo 6. La familia, en todas sus formas posibles, es el primer lugar donde se aprende —o no— a querer en igualdad.

**Idea clave:** El amor sano no es posesión ni dependencia, sino un vínculo entre dos personas libres e iguales. Desmontar los mitos del amor romántico es uno de los antídotos más eficaces contra las relaciones desiguales.

## Parte práctica: la igualdad en lo cotidiano

En los siguientes supuestos, intenta identificar qué concepto del módulo —corresponsabilidad, carga mental, conciliación, coeducación o relación equitativa— está en juego antes de leer la solución.

### Caso práctico 1 · «Yo ayudo mucho en casa»

En una entrevista, un hombre afirma orgulloso que «ayuda mucho» a su mujer: pone lavadoras cuando ella se lo pide y baja la basura todas las noches.

**Pregunta:** ¿Es esto corresponsabilidad?

**Solución:** No. El propio verbo «ayudar» revela que la responsabilidad sigue siendo de ella; él solo colabora cuando se le indica. La corresponsabilidad real implica asumir las tareas como propias, sin que nadie tenga que pedir las ni recordarlas.

### Caso práctico 2 · La que se acuerda de todo

Una pareja reparte la ejecución de las tareas, pero es siempre ella quien recuerda las citas médicas, planifica los menús, sabe cuándo se acaban las cosas y le dice a él lo que «toca hacer» cada día.

**Pregunta:** ¿Qué desigualdad persiste pese al reparto?

**Solución:** La carga mental. Aunque la ejecución esté repartida, la planificación y la gestión recaen por completo sobre ella. La corresponsabilidad exige compartir también la responsabilidad de pensar y organizar, repartiendo áreas completas de gestión.

### Caso práctico 3 · El padre que quiere conciliar

Un trabajador solicita una adaptación de su horario de entrada para poder llevar a su hija al colegio. La empresa le responde de palabra que «eso es más cosa de la madre» y no inicia ninguna negociación.

**Pregunta:** ¿Está actuando correctamente la empresa?

**Solución:** No. El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a solicitar la adaptación de jornada y obliga a la empresa a abrir un proceso de negociación y a motivar por escrito cualquier negativa con razones objetivas. Además, el comentario sobre «la madre» es un estereotipo de género contrario al espíritu del artículo 44 de la Ley de Igualdad.

#### Caso práctico 4 · «Eso no es de niños»

En clase de Infantil, un niño se acerca al rincón de las cocinitas y otro le dice que «eso es de niñas». La maestra duda entre dejarlo pasar o intervenir.

**Pregunta:** ¿Qué respuesta coeducativa sería la adecuada?

**Solución:** Intervenir con naturalidad para explicar que cocinar y cuidar son tareas de todas las personas, y favorecer que todo el alumnado use todos los rincones. Dejarlo pasar consolidaría un estereotipo ocupacional; coeducar consiste precisamente en corregir estos mensajes en el momento.

#### Caso práctico 5 · «Si no le importara, no estaría celoso»

Una persona justifica que su pareja le revise el móvil y le pida explicaciones por quedar con sus amistades diciendo que «son celos, y los celos demuestran que le importo».

**Pregunta:** ¿Es esto una muestra de amor o una señal de alarma?

**Solución:** Es una señal de alarma. Se trata del mito de los celos como prueba de amor, que confunde el control y la posesión con el cariño. En una relación equitativa se respetan la autonomía y los espacios propios; el control reiterado es la antesala de una relación desigual y, en sus formas graves, de la violencia de género.

## Actividades de reflexión

Las siguientes actividades pueden realizarse de forma individual o en grupo. No buscan una única respuesta correcta, sino aplicar lo aprendido a la realidad más cercana.

- Elabora durante una semana un «reparto real» de las tareas de tu hogar, distinguiendo quién las ejecuta y quién las planifica (la carga mental). Analiza el resultado.
- Revisa qué derechos de conciliación de los recogidos en este módulo podrías solicitar en tu situación laboral actual.
- Piensa en tres mensajes que recibiste en tu infancia sobre «lo que hacen los niños» y «lo que hacen las niñas» y reflexiona sobre cómo te han influido.
- Identifica una canción o película que conozcas que transmita algún mito del amor romántico y analízalo críticamente.
- Si tienes criaturas a tu cargo o en tu entorno, propón una medida concreta para educarlas en igualdad esta semana.

## Autoevaluación

Responde a las siguientes preguntas para comprobar tu comprensión del módulo. Las soluciones figuran al final.

- La diferencia entre «ayudar» y corresponsabilizarse es que... (a) son lo mismo; (b) ayudar implica que la responsabilidad sigue siendo de otra persona; (c) solo se aplica a las mujeres.
- La carga mental se refiere a... (a) el trabajo físico del hogar; (b) el trabajo de planificar, organizar y recordar las necesidades de la familia; (c) el estrés laboral.
- El permiso por nacimiento y cuidado del menor en España... (a) es más largo para la madre; (b) es individual e intransferible para cada progenitor; (c) puede cederse al otro progenitor.
- Coeducar significa... (a) que niños y niñas compartan aula; (b) educar activamente en igualdad, revisando contenidos, lenguaje y referentes; (c) separar a niños y niñas.
- El mito de los celos como prueba de amor... (a) demuestra cariño; (b) confunde el control con el amor y es una señal de alarma; (c) es propio de las relaciones equitativas.

**Soluciones:** 1-b · 2-b · 3-b · 4-b · 5-b.

## Resumen del módulo

---

Estas son las ideas esenciales que conviene retener de este cuarto módulo:

- **Corresponsabilidad no es «ayudar»:** es asumir las tareas y los cuidados como una responsabilidad propia y compartida, no como un favor.
- **La carga mental y el trabajo no remunerado** son la parte invisible de la desigualdad doméstica; repartir solo la ejecución no basta.
- **La conciliación sin corresponsabilidad es una trampa:** si solo concilian las mujeres, se perpetúa la doble jornada.
- **La ley española reconoce amplios derechos de conciliación** —permiso por nacimiento de 19 semanas intransferibles, permiso parental, adaptación de jornada del artículo 34.8— diseñados para fomentar la corresponsabilidad.
- **Educación en igualdad** empieza por el ejemplo en casa y se refuerza con la coeducación en el aula, revisando contenidos, lenguaje y referentes.
- **Las relaciones equitativas** se basan en el reparto del poder y de las tareas, y en desmontar los mitos del amor romántico que alimentan la dependencia y el control.

## Bibliografía y fuentes de referencia

---

Las siguientes obras y recursos permiten ampliar y contrastar los contenidos de este módulo.

### Obras de referencia

Carrasco, C. (2017). La economía de los cuidados. Barcelona: Icaria.

Coria, C. (1991). El dinero en la pareja. Barcelona: Paidós.

Emma (2018). Me lo podías haber pedido. Madrid: Lumen.

Federici, S. (2013). Revolución en punto cero. Madrid: Traficantes de Sueños.

Hochschild, A. (1989). La doble jornada. (Ed. española: Capitán Swing, 2024).

### **Normativa**

Constitución Española (1978), artículos 14 y 9.2. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 23 a 25 y 44. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015), artículos 34.8, 37 y 48. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (Ley de Familias). BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023.

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado. BOE de 30 de julio de 2025.

### **Recursos institucionales y datos**

Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de empleo del tiempo e indicadores de igualdad. Disponible en: <https://www.ine.es>

Seguridad Social. Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor. Disponible en: <https://www.seg-social.es>

Instituto de las Mujeres (Gobierno de España). Recursos sobre corresponsabilidad y conciliación. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es>

# MÓDULO 5

## Lenguaje Inclusivo y Comunicación No Sexista

---

*Manual de formación*

## Introducción al módulo

---

Solemos pensar en el lenguaje como un simple espejo: una herramienta neutral con la que nombramos una realidad que existe al margen de las palabras. Este módulo parte de una idea más inquietante y mejor fundamentada: el lenguaje no solo refleja el mundo, también ayuda a construirlo. La forma en que nombramos las cosas moldea cómo las pensamos, qué vemos y qué pasa desapercibido. Y si el lenguaje construye realidad, entonces no es indiferente que durante siglos haya nombrado el mundo en masculino.

Conviene aclarar desde el principio que este no es un asunto de «corrección política» ni de imponer modas. Es, en primer lugar, un mandato legal: la Ley de Igualdad obliga a los poderes públicos a emplear un lenguaje no sexista. Y es, sobre todo, una cuestión de precisión y de justicia, porque un lenguaje que invisibiliza a la mitad de la población describe peor la realidad de lo que podría.

A lo largo del módulo veremos por qué el lenguaje importa, en qué consiste exactamente el sexismo lingüístico, cómo se nombra a las mujeres en los medios, qué recursos ofrece el propio español para expresarse de forma inclusiva sin forzar la gramática, y abordaremos con honestidad el debate sobre el desdoblamiento, recogiendo las distintas posturas. El objetivo no es aprender una lista de prohibiciones, sino ganar conciencia y soltura para comunicar mejor.

### Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de:

- Comprender la relación entre el lenguaje, el pensamiento y la construcción social de la desigualdad.
- Distinguir el sexismo lingüístico del sexismo social y reconocer los principales usos sexistas del lenguaje.
- Analizar críticamente cómo los medios y la publicidad nombran y representan a las mujeres.
- Aplicar los recursos que el propio idioma ofrece para una comunicación inclusiva y no sexista.
- Conocer el marco normativo que promueve el lenguaje no sexista en España.
- Situar de forma ecuánime el debate sobre el desdoblamiento y las distintas posturas en torno al lenguaje inclusivo.

## 5.1. El poder del lenguaje en la construcción de desigualdades

---

¿Puede una lengua influir en la forma de pensar de quienes la hablan? La lingüística lleva décadas debatiéndolo. En su versión más conocida, la llamada hipótesis de Sapir-Whorf sostiene que la lengua que hablamos condiciona, al menos en parte, nuestra manera de percibir y categorizar el mundo. Pocas personas defienden hoy su versión más extrema —según la cual la lengua determinaría por completo el pensamiento—, pero existe un amplio consenso en su

versión moderada: las palabras que usamos orientan la atención, fijan categorías y hacen más fácil pensar unas cosas que otras.

## Lo que no se nombra

De ahí nace una frase que resume el problema: «lo que no se nombra no existe» o, al menos, se vuelve invisible. Cuando un texto habla solo de «los médicos», «los científicos» o «los ciudadanos», las mujeres que ejercen esas profesiones o ejercen esa ciudadanía quedan diluidas, presentes solo por suposición. Diversos estudios psicolingüísticos han comprobado que, al leer un masculino llamado «genérico», la mayoría de las personas tiende a imaginar a hombres. La invisibilidad lingüística no es, pues, un detalle inofensivo: contribuye a que ciertos espacios sigan percibiéndose como «masculinos».

## Sexismo social y sexismo lingüístico

Conviene introducir una distinción que será útil durante todo el módulo y que está en el centro del debate: la que separa el sexismo social del sexismo lingüístico. El sexismo social es la desigualdad real que existe en la sociedad; el sexismo lingüístico es el uso discriminatorio que hacemos de la lengua. No siempre coinciden: una lengua puede ser un instrumento perfectamente capaz de expresar la igualdad, y a la vez utilizarse de forma sexista. Buena parte de la tarea consiste, por tanto, en revisar el uso —cómo hablamos— más que en culpar al idioma como sistema.

## Un mandato institucional

La preocupación por el lenguaje no sexista no es una ocurrencia reciente ni aislada. La UNESCO recomendó ya en los años ochenta evitar el uso sexista del lenguaje; el Parlamento Europeo publicó en 2008 un informe con orientaciones específicas para el español; y el Consejo de Europa ha instado a sus Estados a redactar sus normas en términos no sexistas. En España, ese impulso cristalizó en la Ley de Igualdad, que lo convierte en obligación para los poderes públicos:

### LO 3/2007 · artículo 14.11 (texto literal)

Para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: [...] 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

La propia ley extiende este criterio a otros ámbitos: exige un lenguaje no sexista en los proyectos de tecnologías de la información sufragados con dinero público (artículo 28) y se lo impone expresamente a la radiotelevisión pública (artículo 37) y a la agencia EFE (artículo 38).

**Idea clave:** El lenguaje no solo describe la realidad: también la construye. Por eso emplear un lenguaje que nombre a las mujeres no es un capricho, sino una forma de hacerlas visibles en un mundo que durante siglos se nombró en masculino.

## 5.2. El lenguaje sexista: masculino genérico, doble moral y subordinación

Veamos ahora, con detalle, las formas concretas que adopta el sexismo en el uso del lenguaje. No todas tienen la misma gravedad ni la misma naturaleza, pero todas comparten un efecto: situar a las mujeres en un segundo plano.

### El masculino llamado «genérico»

El caso más discutido es el uso del masculino para referirse a grupos mixtos o a personas de sexo desconocido: «los alumnos», «los trabajadores», «los españoles». La gramática lo considera el término «no marcado», capaz de englobar a ambos sexos. El problema surge cuando esa supuesta neutralidad genera ambigüedad o invisibiliza: si decimos «los diputados acudieron con sus esposas», el «genérico» se desenmascara, porque resulta que solo incluía a los hombres. A ese deslizamiento se le llama salto semántico: empezamos usando el masculino como genérico y, sin avisar, lo convertimos en específico.

### Asimetrías y «duales aparentes»

El español arrastra parejas de palabras que, siendo formalmente simétricas, tienen significados muy distintos según el género. Son los llamados duales aparentes: «un hombre público» es una persona relevante en la vida pública, mientras que «una mujer pública» ha significado tradicionalmente una prostituta; «un gobernante» dirige, «una gobernanta» limpia habitaciones de hotel; «un zorro» es astuto, «una zorra» es un insulto. Estas asimetrías no son casualidades del diccionario: son la huella, fosilizada en la lengua, de una jerarquía social.

### Tratamientos, orden y dependencia

- **Los tratamientos de cortesía.** Durante mucho tiempo, a los hombres se les ha llamado «señor» con independencia de su estado civil, mientras que a las mujeres se las distinguía entre «señorita» y «señora» según estuvieran o no casadas. Informar del estado civil solo de ellas es una asimetría que conviene eliminar usando «señora» para todas.
- **El orden de prelación.** La costumbre de nombrar siempre primero al hombre («hombres y mujeres», «niños y niñas») refuerza, de forma sutil, una prioridad.
- **Nombrar a la mujer por su relación con un hombre,** su aspecto o su estado civil («la mujer de», «la guapa diputada», «la soltera ministra») la define por algo ajeno a su mérito, en un trato que rara vez reciben ellos.

### Cargos y profesiones en femenino

Un punto donde existe amplio acuerdo, también por parte de la Real Academia Española, es el uso del femenino para los nombres de profesiones y cargos cuando los desempeña una mujer: jueza, médica, arquitecta, ingeniera, ministra, presidenta, abogada o catedrática son formas plenamente correctas. Resistirse a ellas —seguir diciendo «la médico» o «la juez»— es, en sí mismo, una forma de no reconocer la plena incorporación de las mujeres a esos ámbitos.

**Idea clave:** El sexismo lingüístico no está repartido por igual: a veces es una ambigüedad del masculino genérico, a veces una asimetría heredada y a veces un trato que define a la mujer por su relación con un hombre. Reconocer cada caso permite corregirlo con criterio.

## 5.3. La imagen de las mujeres en los medios y la publicidad

Los medios de comunicación son uno de los grandes constructores del imaginario colectivo. La forma en que nombran y representan a las mujeres tiene, por tanto, un enorme poder, y arrastra todavía inercias que conviene identificar.

### Cómo se nombra a las mujeres en la información

- **La invisibilidad como fuentes y expertas.** Las mujeres aparecen menos que los hombres como voces expertas en noticias de economía, ciencia o política, y más como testigos o víctimas, lo que refuerza la idea de que el conocimiento y la autoridad son masculinos.
- **El foco en lo personal.** Es más frecuente que de una mujer relevante se comente su aspecto, su edad, su ropa o su vida familiar, datos que rara vez acompañan a la información sobre un hombre en su mismo puesto.
- **La definición por relación.** Presentar a una mujer como «la esposa de» o «la hija de» en contextos donde su propio mérito sería lo relevante.

### El tratamiento de la violencia de género

Un caso especialmente sensible es el de las noticias sobre violencia machista. Expresiones como «crimen pasional», «drama familiar» o «se le fue de las manos» trasladan la idea de un arrebato amoroso o de un hecho privado, cuando se trata de un delito. Los códigos deontológicos y las guías de buenas prácticas recomiendan nombrarlo con precisión — «asesinato machista», «violencia de género»—, no buscar el morbo, no responsabilizar a la víctima y ofrecer siempre los recursos de ayuda. La forma de contar la violencia influye en cómo la sociedad la entiende.

### El marco legal

También aquí la ley marca un rumbo. Como vimos en el Módulo 3, la Ley 34/1988 declara ilícita la publicidad que cosifica o degrada a las mujeres. Y la Ley de Igualdad impone a los medios públicos un uso no sexista del lenguaje y de la imagen: obliga a la radiotelevisión estatal (artículo 37) y a la agencia EFE (artículo 38) a respetar la igualdad, e insta a los medios privados a hacer lo propio (artículo 39). La Ley Orgánica 1/2004, por su parte, dedica atención específica al tratamiento informativo de la violencia de género.

**Idea clave:** Importa no solo cuánto aparecen las mujeres en los medios, sino cómo: si se las nombra por su mérito o por su aspecto, como expertas o como víctimas. Y nombrar la violencia machista con precisión es el primer paso para combatirla.

## 5.4. Estrategias y recursos para un lenguaje inclusivo y no sexista

Llegamos a la parte más útil del módulo. La buena noticia es que el español dispone de numerosos recursos propios para expresarse de forma inclusiva sin necesidad de forzar la gramática ni de recurrir a invenciones. No se trata de inventar palabras, sino de aprovechar las que ya existen. Estos son los principales:

- **Sustantivos colectivos y genéricos reales.** Usar «el alumnado» en lugar de «los alumnos», «la ciudadanía» en lugar de «los ciudadanos», «el profesorado», «la plantilla», «el personal», «la población», «la infancia» o, sencillamente, «las personas».
- **Sustantivos abstractos.** Referirse al cargo y no a la persona: «la dirección» en lugar de «el director», «la coordinación», «la jefatura», «la asesoría», «la secretaría».
- **Construcciones con «quien» o «las personas que».** «Quienes soliciten la beca» en lugar de «los solicitantes»; «las personas interesadas» en lugar de «los interesados».
- **Omitir el sujeto o usar formas impersonales.** En instrucciones y formularios, recurrir al infinitivo («rellenar el impreso»), al imperativo o a la pasiva refleja («se deberá presentar»).
- **Femeninos de cargos y profesiones,** como ya se ha visto, cuando los desempeñe una mujer.
- **Tratamiento homogéneo:** «señora» para todas las mujeres, sin informar de su estado civil.
- **Desdoblamiento puntual,** reservado para los casos en que aporte claridad real, no de forma sistemática.

La siguiente tabla recoge algunas equivalencias prácticas que pueden servir de guía rápida en la redacción cotidiana:

En lugar de...	Puedes usar...
Los alumnos / los profesores	El alumnado / el profesorado
Los trabajadores de la empresa	La plantilla / el personal
Los ciudadanos / los vecinos	La ciudadanía / el vecindario
Los solicitantes / los interesados	Quienes lo soliciten / las personas interesadas
El director firmará	La dirección firmará
Los niños deben rellenar la ficha	Hay que rellenar la ficha / rellénese la ficha
Srta. / Sra. (según esté casada)	Sra. para todas las mujeres

**Idea clave:** No hace falta inventar nada ni forzar la lengua: el español ya tiene recursos de sobra —genéricos colectivos, abstractos, perífrasis— para nombrar con naturalidad a mujeres y hombres. La clave es la conciencia, no la rigidez.

## 5.5. Ejemplos prácticos, errores comunes y el debate sobre el desdoblamiento

Aplicar el lenguaje inclusivo con torpeza puede resultar tan contraproducente como ignorarlo. Conviene, por tanto, conocer los errores más frecuentes y situar con honestidad el debate que rodea a esta materia, en el que existen posturas legítimas y enfrentadas.

### Errores comunes

- **El desdoblamiento sistemático.** Repetir «los niños y las niñas, los alumnos y las alumnas, los profesores y las profesoras...» en cada frase vuelve el texto farragoso e ilegible. Casi siempre existe un genérico colectivo que resuelve mejor el problema.
- **Los saltos de concordancia** y las construcciones forzadas que acaban produciendo frases gramaticalmente incorrectas o confusas.
- **El uso de la arroba, la «x» o la «e»** («niñ@s», «niñxs», «niñes») en documentos formales: no forman parte de la morfología del español, no son pronunciables en el primer caso y quedan fuera de la norma académica.

### El debate sobre el desdoblamiento

¿Hay que desdoblar siempre («los españoles y las españolas») o basta con el masculino genérico? Sobre esto conviene ser claro: no existe un consenso unánime, sino posturas distintas y respetables.

Por un lado, la Real Academia Española y buena parte de la lingüística sostienen que el masculino gramatical funciona legítimamente como término genérico que incluye a ambos sexos, que es un recurso económico y correcto, y que el desdoblamiento sistemático resulta artificial e innecesario salvo cuando haya verdadera ambigüedad. Desde esta óptica, gran parte del sexismo que se atribuye a la lengua reside en realidad en el uso social, no en el sistema gramatical, y soluciones como la arroba o la «-e» no encajan en la estructura del idioma.

Por otro lado, quienes defienden el lenguaje inclusivo replican que, si el lenguaje contribuye a construir la realidad, no es indiferente que el masculino acapare la representación; que los estudios muestran que el «genérico» evoca sobre todo a hombres; y que las propias instituciones europeas y la legislación española recomiendan nombrar de forma explícita a las mujeres. Para esta posición, hacer visible lo que la costumbre invisibiliza tiene un valor en sí mismo.

Entre ambos extremos, la mayoría de las guías institucionales propone un camino intermedio y practicable: aprovechar al máximo los recursos propios del idioma —genéricos colectivos, abstractos, perífrasis con «quien»—, reservar el desdoblamiento para los casos en que aporte claridad, y evitar tanto el masculino que invisibiliza como el artificio que entorpece la lectura. Es, además, la solución más respetuosa con la naturalidad y la elegancia del texto.

**Idea clave:** El objetivo no es desdoblarlo todo ni renunciar a nombrar a las mujeres, sino comunicar con claridad e inclusión usando los recursos que el español ya ofrece. Conciencia y buen criterio, antes que reglas rígidas.

## Parte práctica: reescribir para incluir

En los siguientes supuestos, intenta proponer una alternativa inclusiva antes de leer la solución. Recuerda: casi siempre hay un recurso propio del idioma que resuelve la frase sin forzarla.

### Caso práctico 1 · La circular de empresa

Una circular comienza así: «Se comunica a todos los trabajadores que los empleados deberán entregar el formulario a sus jefes».

**Pregunta:** ¿Cómo se reescribiría de forma inclusiva y natural?

**Solución:** Usando genéricos colectivos y abstractos: «Se comunica a toda la plantilla que el personal deberá entregar el formulario a su jefatura». Se evita el triple masculino sin desdoblarse ni forzar la lengua.

### Caso práctico 2 · El tratamiento en el impreso

Un formulario ofrece para las mujeres las casillas «Srta.» y «Sra.», mientras que para los hombres solo existe «Sr.».

**Pregunta:** ¿Qué asimetría hay y cómo se corrige?

**Solución:** Se informa del estado civil solo de las mujeres, no de los hombres. Se corrige ofreciendo únicamente «Sra.» para todas las mujeres, en simetría con el «Sr.» masculino, o eliminando el tratamiento.

### Caso práctico 3 · El titular de prensa

Un periódico titula: «La guapa ministra, casada y madre de dos hijos, presentó ayer los presupuestos».

**Pregunta:** ¿Qué problema presenta el titular?

**Solución:** Define a la ministra por su aspecto y su vida familiar, datos irrelevantes para la noticia y que jamás acompañarían a un ministro varón. Un titular no sexista se centraría en el hecho informativo: «La ministra de Hacienda presentó ayer los presupuestos».

### Caso práctico 4 · La noticia de sucesos

Un medio informa: «Un hombre mata a su mujer en un nuevo crimen pasional tras una discusión».

**Pregunta:** ¿Cómo debería tratarse esta información?

**Solución:** La expresión «crimen pasional» disfraza de arrebatos amorosos lo que es un delito. El tratamiento adecuado lo nombra con precisión —«asesinato machista» o «violencia de género»—, no responsabiliza a la víctima ni busca el morbo, e incluye los recursos de ayuda.

### Caso práctico 5 · El folleto desdoblado

Un folleto escolar repite en cada línea: «los niños y las niñas, los alumnos y las alumnas, los compañeros y las compañeras...», resultando casi ilegible.

**Pregunta:** ¿Es esta la mejor solución inclusiva?

**Solución:** No. El desdoblamiento sistemático vuelve el texto farragoso. Lo más claro y elegante es recurrir a genéricos colectivos: «el alumnado», «las criaturas», «el grupo», reservando el desdoblamiento solo para cuando aporte una claridad necesaria.

## Actividades de reflexión

Las siguientes actividades pueden realizarse de forma individual o en grupo. No buscan una única respuesta correcta, sino aplicar lo aprendido a la realidad más cercana.

- Toma un documento que uses habitualmente (un correo tipo, una circular, un formulario) y reescríbelo de forma inclusiva usando recursos propios del idioma.
- Durante un día, anota cuántas mujeres aparecen como expertas o fuentes en las noticias que consumes, frente a cuántos hombres.
- Busca tres «duales aparentes» (parejas de palabras con distinto significado según el género) y analiza qué jerarquía revelan.
- Localiza una noticia sobre violencia de género y valora si su tratamiento es adecuado según lo visto en el módulo.
- Reflexiona sobre tu propia postura en el debate del desdoblamiento, tratando de argumentar también la posición contraria a la tuya.

## Autoevaluación

Responde a las siguientes preguntas para comprobar tu comprensión del módulo. Las soluciones figuran al final.

- El «salto semántico» se produce cuando... (a) se inventa una palabra nueva; (b) el masculino se usa como genérico y de pronto se revela que solo incluía a hombres; (c) se desdobra una frase.
- La Ley de Igualdad, en su artículo 14.11... (a) prohíbe el masculino genérico; (b) establece la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo; (c) no menciona el lenguaje.
- Decir «la jueza» o «la médica» es... (a) incorrecto; (b) un femenino plenamente válido, también según la RAE; (c) un ejemplo de desdoblamiento.
- El recurso más recomendable frente a «los alumnos» suele ser... (a) «los alumn@s»; (b) un genérico colectivo como «el alumnado»; (c) repetir siempre «los alumnos y las alumnas».
- Llamar «crimen pasional» a un asesinato machista... (a) es el término técnico correcto; (b) disfraza un delito de arrebatos amorosos y debe evitarse; (c) es obligatorio en prensa.

**Soluciones:** 1-b · 2-b · 3-b · 4-b · 5-b.

## Resumen del módulo

---

Estas son las ideas esenciales que conviene retener de este quinto módulo:

- **El lenguaje no solo refleja la realidad, también la construye:** lo que no se nombra tiende a hacerse invisible.
- **Conviene distinguir el sexismo social del sexismo lingüístico;** buena parte del problema está en el uso, no en el idioma como sistema.

- **El sexismo lingüístico adopta formas diversas:** masculino genérico ambiguo, duales aparentes, tratamientos asimétricos y definición de la mujer por su relación con un hombre.
- **Los medios tienen un papel clave:** importa cómo nombran a las mujeres y, muy especialmente, cómo tratan la violencia de género.
- **El español ofrece recursos propios** —genéricos colectivos, abstractos, perífrasis— para una comunicación inclusiva sin forzar la gramática.
- **El debate sobre el desdoblamiento admite posturas distintas;** la vía más practicable es usar los recursos del idioma, desdoblar solo para dar claridad y evitar tanto la invisibilización como el artificio.
- **La Ley de Igualdad** obliga a los poderes públicos a emplear un lenguaje no sexista (artículo 14.11).

## Bibliografía y fuentes de referencia

---

Las siguientes obras y recursos permiten ampliar y contrastar los contenidos de este módulo.

### Obras de referencia

Bengoechea, M. (2015). *Lengua y género*. Madrid: Síntesis.

Calero Fernández, M. Á. (1999). *Sexismo lingüístico*. Madrid: Narcea.

García Meseguer, Á. (1994). *¿Es sexista la lengua española?* Barcelona: Paidós.

Lledó Cunill, E. (2012). *Cambio lingüístico y prensa*. Barcelona: Laertes.

### Informes y normativa

Real Academia Española (2020). *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas*.

Parlamento Europeo (2008). *Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo*.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 14.11, 28, 37, 38 y 39. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, artículo 3. BOE núm. 274, de 15 de noviembre de 1988.

### Recursos institucionales

Instituto de las Mujeres (Gobierno de España). *Guías de uso no sexista del lenguaje*. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es>

Consejo General del Poder Judicial. *Normas mínimas para el uso de un lenguaje inclusivo*. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es>

Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Disponible en: <https://dle.rae.es>

# MÓDULO 6

## Violencia de Género: Prevención, Detección y Actuación

---

*Manual de formación*

## Introducción al módulo

Todo lo estudiado hasta ahora —la desigualdad estructural, los estereotipos, el reparto desigual de los cuidados, el lenguaje que invisibiliza— confluye en su expresión más extrema y dolorosa: la violencia de género. No es un fenómeno aislado ni un conjunto de casos individuales, sino, como afirma la propia ley, «el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad». Comprenderla, saber detectarla y conocer cómo actuar es, por tanto, una responsabilidad que nos implica a todas las personas.

Este módulo aborda qué es la violencia de género y en qué se diferencia de otras violencias, sus tipos y su dinámica, sus causas y consecuencias, el marco legal y la realidad en España, las señales que permiten detectarla, cómo actuar y, de forma destacada, los recursos de ayuda existentes. Cierra con un apartado dedicado al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, una de las formas en que esta violencia se manifiesta en el trabajo.

### Aviso importante · recursos de ayuda

Este es un tema sensible. Si tú o alguien de tu entorno estáis sufriendo violencia de género, existe ayuda gratuita y confidencial. El teléfono 016 atiende las 24 horas, en más de 50 idiomas, y no deja rastro en la factura del teléfono. En caso de emergencia o peligro inmediato, llama al 112. A lo largo del módulo se detallan todos los recursos disponibles.

## Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de:

- Definir la violencia de género y distinguirla de otras formas de violencia.
- Identificar los distintos tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica, simbólica, digital y vicaria.
- Comprender el ciclo de la violencia y el fenómeno de la escalada.
- Reconocer las causas estructurales y las consecuencias de la violencia de género.
- Conocer el marco legal español y los principales datos del problema.
- Identificar señales de alerta y saber cómo actuar, tanto si se sufre como si se detecta en el entorno.
- Localizar los recursos de apoyo y las vías de denuncia disponibles.
- Distinguir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y conocer las obligaciones de prevención.

## 6.1. Definición y marco conceptual de la violencia de género

La violencia de género tiene en España una definición legal precisa. La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la delimita en su artículo 1 con esta redacción, que conviene conocer literalmente:

**LO 1/2004 · artículo 1.1 (texto literal)**

La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

De esta definición se extraen las tres claves que distinguen a la violencia de género de cualquier otra. Primera: su raíz no es individual ni casual, sino estructural; es «manifestación de la discriminación» y de «las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres». Segunda: se dirige contra las mujeres por el hecho de serlo. Y tercera, en el marco específico de esta ley, se ejerce por parte de la pareja o expareja.

**Un concepto más amplio: las violencias machistas**

Es importante no confundir términos. La violencia de género de la Ley 1/2004 se centra en la ejercida en el ámbito de la pareja, pero la violencia contra las mujeres es más amplia. El Convenio de Estambul (2011), ratificado por España, y la posterior legislación —en especial la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual— abarcan todas las violencias machistas: la sexual (dentro y fuera de la pareja), la trata con fines de explotación, la mutilación genital, el matrimonio forzado, el acoso, y otras. Conviene también diferenciarla de la violencia doméstica o intrafamiliar, que puede dirigirse contra cualquier miembro de la familia y no tiene necesariamente una motivación de género.

**La violencia vicaria**

Una forma especialmente cruel, incorporada de forma expresa a la ley en 2021, es la violencia vicaria: aquella que el agresor ejerce sobre las hijas, los hijos u otras personas allegadas con el objetivo de causar daño a la mujer. Los y las menores que crecen en un entorno de violencia de género son siempre víctimas, sean o no agredidos directamente.

**Idea clave:** La violencia de género no es un problema privado ni un conjunto de casos aislados: es la expresión más extrema de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres. Esa es la diferencia esencial con cualquier otro conflicto o violencia interpersonal.

**6.2. Tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica, simbólica y digital**

La violencia de género rara vez se reduce a la agresión física; de hecho, esta suele ser la última y más visible manifestación de un proceso que ha comenzado mucho antes de forma más sutil. La propia Ley 1/2004 delimita su alcance:

**LO 1/2004 · artículo 1.3 (texto literal)**

La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

A partir de esa base, y de los desarrollos posteriores, se distinguen varios tipos que con frecuencia se combinan y se refuerzan entre sí:

Tipo de violencia	En qué consiste
Física	Cualquier acto que causa daño corporal o lo intenta: golpes, empujones, zarandeos. Es la más visible, pero no la más frecuente al inicio.
Psicológica	Humillaciones, insultos, desprecios, amenazas, control, aislamiento y manipulación que minan la autoestima y la libertad. Suele ser la primera en aparecer.
Sexual	Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, incluida la agresión dentro de la pareja. La LO 10/2022 sitúa el consentimiento en el centro.
Económica	Control o privación de los recursos económicos: impedir trabajar, retener el dinero, generar dependencia financiera o impagar pensiones.
Simbólica	Mensajes, estereotipos y representaciones que naturalizan la subordinación de las mujeres y legitiman las demás formas de violencia.
Digital	Control del móvil y las redes, ciberacoso, difusión de imágenes íntimas sin permiso, geolocalización o suplantación. En auge, sobre todo entre jóvenes.
Vicaria	La ejercida sobre hijas, hijos o allegados para dañar a la mujer.

**Idea clave:** La violencia psicológica, económica y de control suele preceder a la física y, aunque no deje marcas visibles, es igual de grave. Reconocer estas formas tempranas es esencial para detectar la violencia antes de que escale.

### 6.3. El ciclo de la violencia y la escalada

Una de las preguntas que más a menudo —y de forma más injusta— se dirige a las víctimas es «¿por qué no se va?». La respuesta exige comprender que la violencia de género no es un goteo constante, sino que tiende a seguir un patrón cíclico que atrapa a la víctima. La psicóloga Leonore Walker lo describió en 1979 como el ciclo de la violencia, compuesto por tres fases que se repiten:

- **Fase de acumulación de tensión.** El agresor se muestra cada vez más irritable, tenso y controlador. La mujer percibe el peligro e intenta evitar el estallido, a menudo asumiendo la culpa de un clima que no ha creado.
- **Fase de explosión o agresión.** La tensión estalla en una agresión —psicológica, física o sexual—. Es la fase más corta, pero la más peligrosa.
- **Fase de calma o reconciliación («luna de miel»).** El agresor se arrepiente, pide perdón, promete que no volverá a ocurrir y se muestra cariñoso. Esta fase alimenta la esperanza de cambio y dificulta enormemente la ruptura.

El problema es que el ciclo se repite y, con el tiempo, la fase de reconciliación se acorta o desaparece, mientras las agresiones se hacen más frecuentes e intensas. A esto se le llama escalada de la violencia. Comprender este mecanismo permite entender por qué salir es tan difícil: no se trata de falta de voluntad, sino de una red de miedo, dependencia emocional y económica, aislamiento, esperanza de que la persona amada cambie y, con frecuencia, los mitos del amor romántico que estudiamos en el Módulo 4.

**Idea clave:** Preguntar «¿por qué no se va?» traslada la responsabilidad a la víctima. La pregunta correcta es «¿por qué él la agrede?». El ciclo y la escalada explican por qué romper con la violencia es un proceso difícil que requiere apoyo, no juicios.

## 6.4. Causas estructurales y consecuencias

Para prevenir la violencia hay que comprender de dónde nace. Y aquí conviene desmontar una idea extendida: la violencia de género no la causan los celos, el alcohol, los problemas económicos o un supuesto «trastorno» del agresor. Esos pueden ser factores que la acompañan o la agravan, pero no su causa. La causa es estructural.

### Las causas

La violencia de género hunde sus raíces en la desigualdad histórica entre mujeres y hombres y en la cultura que la sostiene: el sistema patriarcal, los estereotipos que presentan a la mujer como inferior o como propiedad, la socialización en la masculinidad del dominio y los mitos del amor romántico que confunden el control con el cariño. Es, en definitiva, el extremo de un continuo que empieza en el chiste sexista y en el micromachismo y que, sin freno, puede llegar hasta el feminicidio. Por eso la prevención empieza en la educación en igualdad.

### Las consecuencias

- **En la víctima.** Daños físicos, y un profundo impacto psicológico: ansiedad, depresión, estrés postraumático, baja autoestima, aislamiento y, con frecuencia, culpabilización de sí misma. En su forma más extrema, la muerte.
- **En las hijas y los hijos.** Crecer en un hogar con violencia deja una huella profunda y los convierte en víctimas, ya sea como testigos o como objeto de violencia vicaria.
- **En la sociedad.** La violencia de género vulnera derechos humanos fundamentales y tiene un enorme coste social, sanitario y económico para el conjunto de la comunidad.

**Idea clave:** La violencia de género no es un problema individual de «hombres enfermos», sino la consecuencia de una desigualdad estructural. Combatirla exige actuar sobre sus raíces culturales, no solo sobre sus episodios.

## 6.5. La realidad en España: marco legal y datos

España cuenta con uno de los marcos legales más avanzados de Europa en esta materia, construido a lo largo de dos décadas.

## El marco legal

- **Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** La norma de referencia. Aborda el problema de forma integral: educación, sanidad, medios, derechos de las víctimas (información, asistencia social, justicia gratuita, derechos laborales) y una tutela judicial específica.
- **Juzgados de Violencia sobre la Mujer y orden de protección.** La ley creó juzgados especializados y la orden de protección (artículo 62), que puede acordar medidas de alejamiento y protección de forma rápida.
- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017).** Acuerdo político y social amplio que reforzó los recursos y las medidas de prevención y protección.
- **Convenio de Estambul (2011), ratificado por España.** Primer tratado europeo vinculante específico contra la violencia hacia las mujeres.
- **Ley Orgánica 8/2021 (infancia) y Ley Orgánica 10/2022 (libertad sexual).** Reforzaron la protección de la infancia, reconocieron la violencia vicaria y situaron el consentimiento en el centro de la libertad sexual.

## Los datos

Las cifras confirman la magnitud del problema. La Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, elaborada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, reveló que más de la mitad de las mujeres residentes en España de dieciséis o más años ha sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida por el hecho de ser mujer. España contabiliza oficialmente las víctimas mortales por violencia de género (en el ámbito de la pareja o expareja) desde 2003, un registro que cada año recuerda que se trata de un problema de primer orden y no de casos aislados. (Las cifras concretas se actualizan periódicamente; conviene consultarlas en las fuentes oficiales citadas en la bibliografía.)

**Idea clave:** España dispone de un marco legal integral y pionero. La existencia de leyes específicas, juzgados especializados y un registro oficial de víctimas refleja que la violencia de género se reconoce como un problema de Estado.

## 6.6. Señales de alerta y cómo actuar

Este es, probablemente, el apartado más importante de todo el módulo. Conocer la teoría sirve de poco si, llegado el momento, no sabemos qué hacer. Por eso aquí se detalla, paso a paso, cómo detectar la violencia y, sobre todo, cómo actuar en cada situación: si la estás sufriendo tú, si la detectas en una persona de tu entorno o si la presencias en el trabajo. Detectar a tiempo y acompañar bien puede, literalmente, salvar una vida.

### Señales de alerta: aprender a detectar

Como las primeras formas de violencia suelen ser psicológicas y de control —no físicas—, rara vez son evidentes. Conviene fijarse en dos planos: los cambios en la posible víctima y la conducta de la pareja.

### Cambios en la posible víctima:

- Tristeza, ansiedad, miedo o nerviosismo, especialmente en presencia de la pareja o al recibir sus llamadas y mensajes.
- Aislamiento progresivo: deja de ver a amistades y familia, abandona aficiones, trabajo o estudios «sin un motivo claro».
- Pérdida de autoestima y de seguridad; pide permiso o consulta constantemente para cualquier decisión.
- Justifica continuamente el carácter o las reacciones de su pareja («es que está estresado», «es mi culpa, le provoqué»).
- Lesiones que no encajan con la explicación que da, o que tiende a ocultar.
- Dependencia económica creciente o falta de acceso a su propio dinero.

### Conductas de la pareja que son señales de alarma:

- Control: revisa su móvil, exige saber dónde está en todo momento, decide con quién puede hablar, cómo vestir o en qué gastar.
- Aislamiento: la separa de su familia y amistades, critica a quienes la rodean.
- Descalificaciones, humillaciones o desprecios, en privado o delante de otras personas.
- Celos constantes presentados como amor, y amenazas (de dejarla sin nada, de quitarle a los hijos, de hacerse daño él mismo).

**Idea clave:** El control no es amor. Cuando una pareja controla, aísla, humilla o amenaza, ya hay violencia, aunque no haya ni un solo golpe. Detectar estas señales tempranas es la mejor oportunidad de actuar antes de que la situación se agrave.

### Cómo actuar si eres tú quien sufre la violencia

Si estás viviendo esta situación, hay dos cosas que debes tener claras antes que ninguna otra: no es culpa tuya y no estás sola. Salir de la violencia es un proceso, no una decisión que se toma de un día para otro, y tienes derecho a pedir ayuda en cualquier momento, denuncies o no. Estos son los pasos que los servicios especializados recomiendan:

- **Pide información y orientación.** El teléfono 016 es gratuito, confidencial, atiende las 24 horas en más de 50 idiomas y no deja rastro en la factura. Te informará de tus derechos y de los recursos de tu zona, sin obligarte a hacer nada que no quieras.
- **Rompe el aislamiento.** Habla con alguna persona de confianza —familia, amistad, profesional sanitario—. Compartir lo que ocurre reduce la sensación de soledad y es el primer paso para construir una red de apoyo.
- **Acude a los servicios especializados.** Los centros de la mujer, los servicios sociales y los puntos municipales ofrecen atención psicológica, jurídica y social gratuita, y te ayudan a elaborar un plan de seguridad adaptado a tu situación.
- **Cuida tu salud y deja constancia.** Si has sufrido agresiones, acude al médico o a urgencias; el parte de lesiones queda registrado y puede ser importante más adelante. Conserva, en un lugar seguro y fuera del alcance del agresor, los mensajes, correos o cualquier prueba.

- **Conoce la denuncia y la orden de protección.** Puedes denunciar en la Policía, la Guardia Civil, el juzgado o la fiscalía, con derecho a asistencia jurídica gratuita especializada. La orden de protección puede acordar con rapidez medidas como el alejamiento del agresor.

#### Plan de seguridad · qué suelen incluir los servicios especializados

Un plan de seguridad es un conjunto de previsiones que se preparan con calma, con apoyo profesional, por si en algún momento hay que actuar deprisa. Suele incluir: tener siempre localizados los teléfonos de ayuda (016) y de emergencia (112); identificar a personas y lugares de confianza a los que poder acudir; acordar con alguien cercano una palabra o señal de aviso; tener a mano y duplicada la documentación importante (DNI, libro de familia, tarjeta sanitaria) y algo de dinero; y mantener el teléfono cargado y accesible. Los servicios especializados ayudan a diseñarlo de forma personalizada.

Y, sobre todo: si en algún momento sientes que tu vida o la de tus hijos está en peligro inmediato, llama al 112. No esperes.

### Cómo actuar si lo detectas en una persona de tu entorno

El papel de quien está al lado de una víctima es enorme: muchas mujeres dan el paso gracias al apoyo de alguien cercano. Pero hay que hacerlo bien. Tu objetivo no es resolver el problema por ella ni convencerla de nada, sino acompañarla para que pueda decidir con libertad y seguridad.

- **Busca un momento a solas y seguro** para hablar, nunca en presencia del agresor, y exprésale tu preocupación sin acusar: «te noto preocupada, quiero que sepas que cuento contigo».
- **Escucha y cree lo que te cuenta.** No pongas en duda su testimonio ni le pidas pruebas. Sentirse creída es, muchas veces, lo que le da fuerzas para seguir.
- **No la culpabilices ni la juzgues.** Evita preguntas como «¿y por qué no lo dejas?», que trasladan la responsabilidad a la víctima y la hacen sentir peor.
- **Respetar sus tiempos y sus decisiones.** Aunque a ti te parezca evidente lo que debería hacer, la decisión es suya. Presionarla puede alejarla y dejarla aún más sola.
- **Ofrece ayuda concreta.** Infórmale del 016, ofrécete a acompañarla a un centro de la mujer o a una cita, a cuidar de algo mientras hace gestiones. Lo concreto ayuda más que los consejos.
- **No te enfrentes al agresor** ni le adviertas de nada: podrías aumentar el peligro para ella. Tampoco difundas su situación sin su permiso.
- **Mantén el contacto.** El aislamiento es una de las armas del maltrato; tu presencia constante y sin condiciones es un salvavidas, aunque ella todavía no esté lista para actuar.
- **Si hay peligro inminente** para ella o para menores a su cargo, llama al 112.

Para que resulte más claro, esta tabla resume qué tipo de mensajes ayudan y cuáles conviene evitar:

Frases que ayudan	Frases que conviene evitar
«Te creo.»	«¿Estás segura de que fue para tanto?»
«No es culpa tuya.»	«Algo habrás hecho tú también.»
«No estás sola, cuenta conmigo.»	«¿Por qué no lo dejas y ya está?»
«¿Qué necesitas? ¿Cómo puedo ayudarte?»	«Yo en tu lugar ya lo habría denunciado.»
«Hay ayuda profesional y gratuita; podemos llamar al 016.»	«Tienes que denunciar hoy mismo.»

## Cómo actuar si lo detectas en el ámbito laboral

Si presencias o sospechas una situación de acoso o violencia hacia una compañera, no mires hacia otro lado: el silencio del entorno la perpetúa. Ofrece tu apoyo sin presionarla, hazle saber que puede contar contigo como testigo si lo necesita, e infórmale del protocolo de la empresa y de la persona o el canal a quien dirigirse. Puedes también comunicarlo a través del canal confidencial habilitado. Todo ello se desarrolla con más detalle en el apartado 6.8.

## Qué NO hacer nunca

Tan importante como saber qué hacer es saber qué evitar, porque ciertas reacciones bienintencionadas pueden causar daño o aumentar el riesgo:

- No culpabilizar a la víctima ni cuestionar por qué no actúa antes.
- No presionarla para denunciar o para dejar a su pareja «ya»: la decisión y sus tiempos son suyos.
- No mediar, confrontar o «hablar con el agresor» para arreglarlo: la mediación está contraindicada y es peligrosa.
- No contar su situación a terceros sin su consentimiento ni exponerla públicamente.
- No prometer lo que no se puede cumplir; sí derivar a los recursos profesionales.

**Idea clave:** Ante una víctima, lo más valioso es escuchar, creer y acompañar sin juzgar ni presionar, informándole de los recursos y respetando sus tiempos. Acompañar no es decidir por ella, sino caminar a su lado hacia la ayuda profesional. Y ante un peligro inminente, 112.

## 6.7. Recursos de apoyo y vías de denuncia

España dispone de una red pública de recursos gratuitos y confidenciales. Conocerlos es fundamental, tanto para una posible víctima como para quien quiera ayudarla.

Recurso	Para qué sirve
016	Información y atención 24 h, en más de 50 idiomas, gratuita y confidencial. No deja rastro en la factura. También por WhatsApp

Recurso	Para qué sirve
	(600 000 016) y, para personas con discapacidad auditiva, en el 900 116 016, además de chat y correo en la web oficial.
112	Teléfono único de emergencias para situaciones de peligro inmediato.
091 / 062	Policía Nacional y Guardia Civil, para denunciar o pedir ayuda urgente.
VioGén	Sistema del Ministerio del Interior que valora el nivel de riesgo de cada caso y asigna medidas de protección policial adaptadas.
ATENPRO / ALERTCOPS	Servicio de teleasistencia móvil para víctimas y aplicación de alerta a las fuerzas de seguridad.
Juzgados de Violencia sobre la Mujer	Órganos especializados; pueden dictar la orden de protección con medidas de alejamiento.
Servicios sociales e Institutos de las Mujeres	Atención psicológica, jurídica y social, y casas de acogida en el ámbito autonómico y local.

La denuncia puede presentarse en una comisaría de Policía, un puesto de la Guardia Civil, el juzgado o la fiscalía. No es imprescindible denunciar para pedir información y apoyo en el 016. Además, la condición de víctima puede acreditarse de varias formas (artículo 23 de la Ley 1/2004) para acceder a los derechos laborales, económicos y sociales que la ley reconoce.

**Idea clave:** Pedir ayuda no obliga a denunciar. El 016 ofrece información y orientación de forma anónima y gratuita; es, casi siempre, el mejor primer paso para conocer las opciones disponibles.

## 6.8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

El trabajo es uno de los ámbitos donde la violencia de género se manifiesta con frecuencia, en forma de acoso. La Ley de Igualdad distingue con precisión dos figuras en su artículo 7:

### LO 3/2007 · artículo 7 (texto literal, extracto)

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La diferencia es clara: el acoso sexual tiene contenido sexual (comentarios sobre el cuerpo, tocamientos, proposiciones, chantaje sexual); el acoso por razón de sexo no lo tiene necesariamente, pero se dirige a la persona por su sexo (menospreciar a una mujer por serlo, ridiculizarla por estar embarazada o por solicitar conciliación). Ambos se distinguen, además, del acoso laboral o «mobbing», que es un hostigamiento reiterado en el trabajo sin motivación de género. Cuando el acoso sexual reviste gravedad, además, puede constituir delito conforme al artículo 184 del Código Penal.

## Obligaciones de la empresa y cómo actuar

La empresa no es un actor neutral: tiene el deber legal de prevenir y actuar. La Ley de Igualdad obliga a todas las empresas a promover condiciones que eviten el acoso y a arbitrar procedimientos para su denuncia (artículo 48), y los planes de igualdad —obligatorios desde los 50 trabajadores— deben incluir un protocolo de actuación. La Ley Orgánica 10/2022 refuerza este deber de diligencia debida. La persona que sufre o presencia acoso debe poder acudir a un canal confidencial, con garantía de no sufrir represalias —la llamada indemnidad, protegida por el artículo 9 de la propia ley— y con derecho a apoyo y a la activación del protocolo. Si la empresa no responde, puede recurrirse a la Inspección de Trabajo, a la vía judicial y a los recursos generales ya descritos.

**Idea clave:** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son violencia de género en el trabajo y discriminación prohibida por ley. La empresa está obligada a prevenirlos y a actuar, y la persona que los sufre o los presencia tiene derecho a denunciar sin represalias.

## Parte práctica: detectar y actuar

En los siguientes supuestos, intenta identificar qué concepto del módulo está en juego y qué actuación sería la adecuada antes de leer la solución.

### Caso práctico 1 · «Después siempre se arrepiente»

Una mujer cuenta que su pareja la insulta y la controla cada vez más, que hace unos días la agarró con fuerza durante una discusión, pero que luego lloró, le pidió perdón y le regaló flores prometiéndole que no volvería a pasar.

**Pregunta:** ¿Qué patrón se reconoce y por qué es peligroso?

**Solución:** El ciclo de la violencia: tensión, agresión y fase de reconciliación o «luna de miel». Es peligroso porque esa fase de arrepentimiento alimenta la esperanza de cambio y dificulta la ruptura, mientras el ciclo tiende a repetirse y a escalar. Lo adecuado es informar del 016 y acompañar sin juzgar.

### Caso práctico 2 · La amiga que se apaga

Una amiga ha dejado de quedar, parece triste y asustada, justifica continuamente el mal carácter de su pareja y ha abandonado el trabajo «porque él lo prefiere». Cuando le preguntas, resta importancia a todo.

**Pregunta:** ¿Cómo deberías actuar?

**Solución:** Escuchar sin juzgar y sin presionarla, no culpabilizarla, hacerle saber que cuenta contigo e informarle de que existe el 016. No hay que enfrentarse al agresor ni forzarla a denunciar; sí respetar sus tiempos y, si hubiera peligro inminente, llamar al 112.

### Caso práctico 3 · «Laurita» y los comentarios del jefe

Una trabajadora recién incorporada recibe de su jefe comentarios constantes sobre su ropa, diminutivos y algún tocamiento «en tono de broma» en las reuniones. Cuando lo comunica a RRHH, le dicen que «quizá él no se da cuenta» y no activan ningún protocolo.

**Pregunta:** ¿Ante qué estamos y qué falla?

**Solución:** Es acoso sexual según el artículo 7.1 de la LO 3/2007: comportamiento de naturaleza sexual no deseado que crea un entorno ofensivo. RRHH falla en su deber de diligencia debida al no activar el protocolo ni proteger a la víctima, lo que constituye una forma de dejación institucional.

### Caso práctico 4 · La trabajadora embarazada

En una empresa, una trabajadora que ha comunicado su embarazo empieza a ser objeto de burlas, se cuestiona públicamente su compromiso y se le retiran tareas de responsabilidad «porque pronto se irá».

**Pregunta:** ¿Qué tipo de acoso se está produciendo?

**Solución:** Acoso por razón de sexo (artículo 7.2 de la LO 3/2007): un comportamiento dirigido a la persona por su sexo —aquí, ligado al embarazo y la maternidad— que atenta contra su dignidad y crea un entorno ofensivo. Es discriminación prohibida y la empresa debe actuar.

### Caso práctico 5 · «Yo controlo el dinero»

En una pareja, él ingresa todos los sueldos en una cuenta a su nombre, da a su mujer una cantidad semanal de la que debe rendir cuentas y le ha impedido aceptar un trabajo «porque no hace falta».

**Pregunta:** ¿Es esto violencia de género?

**Solución:** Sí: es violencia económica, una forma de violencia de género que controla los recursos para generar dependencia y limitar la autonomía de la mujer. Aunque no haya agresión física, es violencia y suele acompañar a otras formas de control.

## Actividades de reflexión

Las siguientes actividades pueden realizarse de forma individual o en grupo.

- Memoriza el teléfono 016 y el 112, y localiza dónde está el centro de atención a la mujer más cercano a tu domicilio o tu trabajo.
- Reflexiona sobre tres «señales de alerta» de control que a veces se confunden con muestras de amor, y explica por qué no lo son.
- Analiza cómo el tratamiento informativo de un caso de violencia de género puede ayudar o, por el contrario, revictimizar (enlaza con el Módulo 5).
- Si trabajas en una organización, averigua si dispone de protocolo de acoso y de plan de igualdad, y a quién habría que dirigirse.

## Autoevaluación

Responde a las siguientes preguntas para comprobar tu comprensión del módulo. Las soluciones figuran al final.

- La violencia de género, según la LO 1/2004, es... (a) cualquier conflicto de pareja; (b) la que se ejerce sobre las mujeres como manifestación de la desigualdad y las relaciones de poder; (c) solo la violencia física.
- La fase de «luna de miel» del ciclo de la violencia... (a) significa que el problema ha terminado; (b) alimenta la esperanza de cambio y dificulta la ruptura; (c) no existe.
- El teléfono 016... (a) deja constancia en la factura; (b) es gratuito, confidencial y no deja rastro en la factura; (c) solo atiende denuncias.
- El acoso por razón de sexo... (a) siempre tiene contenido sexual; (b) se dirige a la persona por su sexo aunque no tenga contenido sexual; (c) no está regulado.
- Ante una amiga que sufre violencia, lo adecuado es... (a) enfrentarse a su pareja; (b) presionarla para que denuncie ya; (c) escuchar sin juzgar, no culpabilizarla e informarle de los recursos.

**Soluciones:** 1-b · 2-b · 3-b · 4-b · 5-c.

## Resumen del módulo

Estas son las ideas esenciales que conviene retener de este sexto módulo:

- **La violencia de género es estructural:** es la manifestación más extrema de la desigualdad, no un problema privado ni un conjunto de casos aislados.
- **Adopta múltiples formas** —física, psicológica, sexual, económica, simbólica, digital y vicaria— que suelen combinarse; la psicológica y de control casi siempre precede a la física.
- **El ciclo de la violencia** (tensión, agresión y reconciliación) y su escalada explican por qué salir es tan difícil y por qué la víctima necesita apoyo, no juicios.
- **Sus causas son culturales y estructurales**, no individuales; por eso la prevención empieza en la educación en igualdad.
- **España tiene un marco legal integral** (LO 1/2004, Pacto de Estado, Convenio de Estambul, LO 10/2022) y recursos gratuitos como el 016, el 112 y el sistema VioGén.
- **Ante una víctima: escuchar, creer y acompañar;** informar del 016 y, en caso de peligro inminente, llamar al 112.
- **El acoso sexual y por razón de sexo** son violencia de género en el trabajo; la empresa está obligada a prevenirlos y a actuar.

## Bibliografía y fuentes de referencia

Las siguientes obras, normas y recursos permiten ampliar y contrastar los contenidos de este módulo.

### **Obras de referencia**

Lorente Acosta, M. (2009). Los nuevos hombres nuevos. Barcelona: Destino.

Walker, L. (1979). The Battered Woman. Nueva York: Harper & Row.

Bosch, E. y Ferrer, V. (2013). El asedio a las mujeres. Madrid: Cátedra.

### **Normativa**

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 7 y 48. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. BOE núm. 134, de 5 de junio de 2021.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022.

Código Penal, artículos 173, 178 a 184 (integridad moral, agresiones sexuales y acoso sexual). Texto consolidado.

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).

### **Recursos institucionales y datos**

016 · Servicio de información y asesoramiento a víctimas de violencia de género (24 h, gratuito y confidencial). WhatsApp: 600 000 016. Discapacidad auditiva: 900 116 016.

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019 y estadísticas oficiales. Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es>

Sistema VioGén (Ministerio del Interior) y teléfono único de emergencias 112.

# MÓDULO 7

## Igualdad en Diversos Contextos y Compromiso Personal

---

*Manual de formación*

## Introducción al módulo

---

Llegamos al último módulo del curso. A lo largo de los anteriores hemos construido una base sólida: entendimos qué es el género y de dónde viene la desigualdad, recorrimos su historia y su marco normativo, desmontamos estereotipos y sesgos, aprendimos a repartir los cuidados, a comunicar sin sexismo y a detectar y actuar ante la violencia de género. Toca ahora dar el último paso: llevar todo ese conocimiento a los distintos ámbitos de la vida y, sobre todo, convertirlo en compromiso personal.

Porque la igualdad no es un tema que se estudie y se archive: es una práctica cotidiana. Se juega en cómo educamos a la infancia y en cómo ocupamos el tiempo libre, en cómo se reparte el trabajo y el salario, en cómo miramos a las mujeres de orígenes y realidades distintas a la nuestra, y —antes que en ningún otro sitio— en nuestras propias actitudes diarias.

Este módulo aborda la igualdad en la educación y el ocio, en el ámbito laboral, en su cruce con la diversidad cultural, y termina donde de verdad empieza el cambio: en la reflexión, la autoeducación y el compromiso de cada persona. Es el cierre del curso y, a la vez, el comienzo de lo más importante.

### Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de:

- Reconocer el papel de la educación y el ocio en la transmisión —o la transformación— de los roles de género.
- Comprender las desigualdades laborales y las principales herramientas para combatirlas: planes de igualdad, registro y auditoría retributiva.
- Analizar el cruce entre género y diversidad cultural desde una perspectiva interseccional y respetuosa con los derechos humanos.
- Identificar acciones concretas de compromiso personal para contribuir a la igualdad en el día a día.
- Integrar de forma coherente todo lo aprendido a lo largo del curso.

## 7.1. Igualdad de género en la educación y el ocio

---

La igualdad se aprende —o se desaprende— desde la infancia. La escuela y el tiempo libre son dos de los espacios donde con más fuerza se transmiten los modelos de lo que «debe» ser una niña o un niño. Por eso son también dos de las palancas más poderosas para el cambio.

### De la escuela mixta a la coeducación

Que niñas y niños compartan aula no garantiza por sí solo la igualdad. La escuela mixta los junta; la coeducación va más allá: educa de forma activa en igualdad, revisando lo que se enseña y, sobre todo, lo que se transmite sin querer. Aquí reaparece el currículo oculto que vimos en el Módulo 3: el conjunto de mensajes implícitos —quién protagoniza los ejemplos de los libros, a quién se atiende más en clase, qué se espera de cada cual— que moldea expectativas. La Ley

de igualdad (artículos 23 a 25) consagra precisamente la integración del principio de igualdad en el sistema educativo.

Coeducar implica, en la práctica, revisar los materiales para que no perpetúen estereotipos, ofrecer referentes femeninos en todos los campos —especialmente en las ciencias y la tecnología, donde las mujeres siguen infrarrepresentadas—, cuidar el lenguaje, repartir la palabra y el espacio de forma equitativa (también en el patio, que rara vez es neutral) y orientar académicamente sin sesgos que empujen a unas y otros hacia itinerarios «de chicas» o «de chicos».

### El ocio también educa

Fuera del aula, el tiempo libre transmite los mismos mensajes. Los juguetes y su publicidad siguen muy segregados —cocinitas y muñecas en tonos rosados frente a construcción, acción y deporte en azules—, lo que entrena desde muy pronto en habilidades y roles distintos. Los cuentos, las películas y los videojuegos ofrecen, con frecuencia, personajes femeninos escasos o estereotipados (recordemos el test de Bechdel del Módulo 3).

El deporte es un buen ejemplo: las mujeres lo practican menos, reciben mucha menos visibilidad mediática y patrocinio, y se enfrentan a una enorme brecha de reconocimiento, pese a sus éxitos. Y el ocio nocturno plantea un reto específico de seguridad, que ha dado lugar a iniciativas como los «puntos violeta» para prevenir y atender las agresiones sexuales en espacios festivos.

**Idea clave:** La igualdad no se logra solo juntando a niñas y niños, sino coeducando: revisando los mensajes implícitos de la escuela y del ocio. Lo que se aprende jugando y estudiando en la infancia marca las expectativas de toda una vida.

## 7.2. Igualdad en el ámbito laboral: planes de igualdad y brecha salarial

El trabajo es uno de los terrenos donde la desigualdad se mide con cifras más claras. Persisten la segregación horizontal (mujeres y hombres concentrados en sectores distintos), la segregación vertical o «techo de cristal» (menos mujeres cuanto más se sube en la jerarquía) y, como síntesis de todo ello, la brecha salarial.

### La brecha salarial

La brecha salarial de género es la diferencia entre lo que cobran de media mujeres y hombres. En España se sitúa en torno al 18 % según los datos del INE y del Instituto de las Mujeres, aunque la cifra varía según se calcule por hora o en cómputo anual. No significa, en la mayoría de los casos, pagar menos por el mismo puesto —eso es directamente ilegal—, sino que refleja causas estructurales: la mayor parcialidad femenina ligada a los cuidados, la segregación hacia sectores peor pagados, el menor acceso a complementos y a puestos de mando, y la penalización de la maternidad. Su consecuencia a largo plazo es una brecha aún mayor en las pensiones.

## Las herramientas legales

Frente a esta realidad, la normativa española ha desplegado varias herramientas de obligado cumplimiento:

Herramienta	Qué es y a quién obliga
Plan de igualdad	Conjunto de medidas, precedidas de un diagnóstico, para alcanzar la igualdad real en la empresa. Obligatorio desde 50 personas trabajadoras (RD 901/2020) y debe inscribirse en un registro público.
Registro retributivo	«Foto» de los salarios medios desglosados por sexo y categoría. Obligatorio para TODAS las empresas, sea cual sea su tamaño (RD 902/2020).
Auditoría retributiva	Análisis en profundidad de las brechas y plan para corregirlas, con valoración de los puestos de igual valor. Obligatoria para las empresas con plan de igualdad (50 o más).

La clave jurídica es el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor: cuando la diferencia entre las retribuciones medias de un sexo y otro alcanza o supera el 25 %, la empresa debe justificar objetivamente que no se debe al sexo. A este marco se suma ahora la Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva, cuya transposición refuerza el derecho de la plantilla a conocer la información salarial y a exigir explicaciones sobre las diferencias.

Conviene recordar, además, que muchas de estas brechas no se cierran solo con medidas salariales: mientras los cuidados recaigan de forma desigual sobre las mujeres (Módulo 4), la igualdad en el empleo seguirá siendo incompleta. Conciliación corresponsable e igualdad laboral van de la mano.

**Idea clave:** La brecha salarial no es casi nunca «pagar menos por lo mismo» —eso es ilegal—, sino el reflejo de desigualdades estructurales. Los planes de igualdad y la transparencia retributiva son las herramientas legales para hacerlas visibles y corregirlas.

## 7.3. Diversidad cultural y género: retos y oportunidades

Las mujeres no forman un grupo homogéneo. No vive la desigualdad de la misma manera una mujer joven que una mayor, una mujer con un buen empleo que otra en situación de pobreza, una mujer autóctona que una migrante, o una mujer sin discapacidad que una que sí la tiene. Para entender esto se usa el concepto de interseccionalidad.

### La mirada interseccional

Acuñado por la jurista Kimberlé Crenshaw en 1989, el término interseccionalidad describe cómo el género se cruza con otros factores —origen, etnia, clase social, edad, discapacidad, orientación sexual— y genera formas de discriminación múltiple que no son la simple suma de cada una. Una mujer migrante, por ejemplo, puede enfrentarse a la vez al machismo y al racismo, en una combinación específica que la sitúa en una posición de especial vulnerabilidad.

Tener en cuenta esta diversidad es imprescindible para que las políticas de igualdad no dejen a nadie atrás.

### El reto: respeto a la diversidad y derechos universales

Aquí surge uno de los debates más delicados, que conviene plantear con honestidad. Por un lado, el respeto a la diversidad cultural es un valor democrático: las sociedades se enriquecen con la pluralidad de tradiciones, lenguas y formas de vida, y conviene huir de la mirada que presenta a «las otras culturas» como intrínsecamente más machistas, porque la desigualdad está presente en todas, incluida la propia. Por otro lado, existe un límite claro: los derechos humanos de las mujeres son universales y no pueden subordinarse a ninguna costumbre. Prácticas como la mutilación genital femenina o el matrimonio forzado son violaciones de derechos fundamentales y así las consideran los tratados internacionales —como el Convenio de Estambul—, sin que la tradición pueda servir de justificación.

El equilibrio, por tanto, no consiste en elegir entre respetar la cultura o defender la igualdad, sino en sostener ambas cosas: acoger la diversidad y, al mismo tiempo, situar la dignidad y los derechos de las mujeres como un mínimo innegociable para todas.

**Idea clave:** La igualdad debe mirar la diversidad: no todas las mujeres viven la desigualdad igual. Respetar las culturas es un valor, pero los derechos de las mujeres son universales y ninguna tradición puede justificar su vulneración.

## 7.4. Reflexión, autoeducación y compromiso personal para el cambio social

Después de siete módulos, llegamos a la pregunta esencial: ¿y ahora qué? La igualdad no la construyen solo las leyes ni las instituciones; la construimos, cada día, las personas. Y empieza en el lugar más incómodo y más poderoso: una misma, uno mismo.

### Mirarse primero: autoeducación

Todas las personas hemos crecido en una cultura desigual y, por tanto, todas tenemos sesgos interiorizados (lo vimos en el Módulo 3). Reconocerlo no es motivo de culpa, sino el punto de partida. El compromiso con la igualdad exige una autoeducación permanente: revisar nuestras propias ideas, escuchar a quienes viven la desigualdad, aceptar que podemos equivocarnos y seguir aprendiendo. La deconstrucción no es un destino, sino un proceso continuo.

### Pequeñas acciones, gran cambio

El cambio social se nutre de gestos cotidianos que, sumados, transforman la cultura. Estas son algunas acciones al alcance de cualquiera, que enlazan con todo lo aprendido:

Ámbito	Acciones cotidianas de compromiso
Lenguaje	Usar un lenguaje inclusivo y no reír las «gracias» sexistas; nombrar el machismo cuando aparece (Módulo 5).

Ámbito	Acciones cotidianas de compromiso
Hogar	Repartir los cuidados y las tareas de forma corresponsable y asumir también la carga mental (Módulo 4).
Entorno	Intervenir —con seguridad— ante comentarios o conductas machistas, en lugar de mirar hacia otro lado.
Consumo	Consumir de forma crítica medios, publicidad y redes, y apoyar referentes y proyectos igualitarios (Módulos 3 y 5).
Apoyo	Crear y acompañar a quien sufre violencia, y conocer y difundir los recursos de ayuda (Módulo 6).

## Los hombres, parte de la solución

La igualdad no es «cosa de mujeres». Como vimos al hablar de las nuevas masculinidades (Módulo 3), los hombres son una parte imprescindible del cambio: revisando sus privilegios, renunciando al modelo de dominio, asumiendo los cuidados y plantando cara al machismo de otros hombres. Una sociedad igualitaria es mejor también para ellos.

## De lo personal a lo colectivo

Finalmente, el compromiso individual cobra toda su fuerza cuando se vuelve colectivo: en la familia, en el trabajo, en la comunidad. La igualdad de género es, no por casualidad, el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 de la Agenda 2030: un compromiso global que reconoce que sin igualdad no hay desarrollo justo. Cada persona que se suma —en su escala— forma parte de ese cambio.

**Idea clave:** El cambio empieza en una misma: revisar los propios sesgos y traducir lo aprendido en gestos cotidianos. La igualdad no es un destino que otros alcanzarán por nosotras, sino una práctica diaria y compartida en la que cada persona cuenta.

## Parte práctica: llevar la igualdad a la vida

En los siguientes supuestos, intenta aplicar lo aprendido antes de leer la solución.

### Caso práctico 1 · La orientación en el instituto

En una sesión de orientación, una alumna con excelentes notas en matemáticas comenta que le gustaría estudiar Ingeniería, y un adulto le responde, sin mala intención, que «esa carrera es muy dura y muy de chicos, ¿no preferirías algo más tranquilo?».

**Pregunta:** ¿Qué está ocurriendo y cómo debería abordarse?

**Solución:** Es un sesgo de orientación académica que reproduce la segregación y empuja a las mujeres fuera de las carreras STEM. Coeducar exige justo lo contrario: animar en función de las capacidades e intereses, ofrecer referentes femeninas en ingeniería y no transmitir que hay estudios «de chicas» o «de chicos».

### Caso práctico 2 · «Aquí cobramos todos igual»

En una empresa de 60 personas, la dirección asegura que no hay brecha salarial «porque a igual puesto, igual sueldo». Sin embargo, casi todos los mandos son hombres y la mayoría de los contratos a tiempo parcial los tienen mujeres.

**Pregunta:** ¿Puede haber brecha salarial? ¿Qué obligaciones tiene la empresa?

**Solución:** Sí: aunque a igual puesto se pague igual, la concentración de mujeres en la parcialidad y de hombres en los mandos genera brecha. Con 60 personas, la empresa está obligada a tener un plan de igualdad y una auditoría retributiva (RD 901/2020 y 902/2020), además del registro retributivo exigible a cualquier empresa.

### Caso práctico 3 · «Es su cultura»

En un debate, alguien defiende que no debería intervenir ante un caso de matrimonio forzado de una menor «porque forma parte de su cultura y hay que respetarla».

**Pregunta:** ¿Cómo se resuelve esta tensión?

**Solución:** Respetar la diversidad cultural es un valor, pero tiene un límite innegociable: los derechos humanos de las mujeres y las niñas son universales. El matrimonio forzado es una vulneración de derechos fundamentales reconocida por los tratados internacionales y la tradición no puede justificarlo.

### Caso práctico 4 · El chiste en la sobremesa

En una comida familiar, un pariente cuenta un chiste claramente machista y todo el mundo ríe. A ti te incomoda, pero temes «aguar la fiesta» si dices algo.

**Pregunta:** ¿Por qué importa intervenir y cómo hacerlo?

**Solución:** Reír y callar normaliza el machismo, que es el primer eslabón del continuo de la violencia. Intervenir no exige montar una escena: basta con no reír y nombrarlo con naturalidad («no me ha hecho gracia», «¿por qué tiene que ser así?»). El compromiso personal se demuestra en estos pequeños gestos cotidianos.

### Caso práctico 5 · El reparto invisible

Una pareja reparte «al 50 %» las tareas visibles, pero es siempre ella quien recuerda las citas médicas, organiza los cumpleaños y planifica la compra. Él «ayuda cuando se lo pide».

**Pregunta:** ¿Qué concepto está en juego y qué compromiso personal cabe asumir?

**Solución:** La carga mental y la diferencia entre «ayudar» y corresponsabilizarse (Módulo 4). El compromiso personal pasa por que ambos asuman también la planificación y la gestión, no solo la ejecución de tareas concretas.

## Actividades de reflexión

Las siguientes actividades cierran el curso invitando a pasar del conocimiento a la acción.

- Identifica un sesgo de género que hayas tenido interiorizado y que este curso te haya ayudado a revisar.
- Elige tres acciones cotidianas concretas de la tabla del apartado 7.4 que te comprometas a incorporar a tu vida.
- Analiza el ocio de tu infancia (juguetes, cuentos, deportes) y reflexiona sobre qué roles te transmitió.

- Si trabajas en una organización, identifica una mejora realista que podrías proponer en materia de igualdad.
- Piensa en cómo podrías trasladar lo aprendido a las personas de tu entorno sin imponerlo, sino compartiéndolo.

## Autoevaluación

Responde a las siguientes preguntas para comprobar tu comprensión del módulo. Las soluciones figuran al final.

- La coeducación... (a) es lo mismo que la escuela mixta; (b) educa activamente en igualdad, revisando también el currículo oculto; (c) separa a niñas y niños.
- La brecha salarial en España... (a) significa que es legal pagar menos a las mujeres; (b) se sitúa en torno al 18 % y refleja desigualdades estructurales; (c) no existe.
- El plan de igualdad es obligatorio... (a) para todas las empresas; (b) a partir de 50 personas trabajadoras; (c) solo si la empresa quiere.
- La interseccionalidad... (a) niega la diversidad entre mujeres; (b) describe cómo el género se cruza con otros factores generando discriminación múltiple; (c) es un tipo de ley.
- Respecto a la diversidad cultural... (a) cualquier práctica se justifica por la tradición; (b) los derechos de las mujeres son universales y ninguna costumbre puede vulnerarlos; (c) no hay que respetar otras culturas.

**Soluciones:** 1-b · 2-b · 3-b · 4-b · 5-b.

## Resumen del módulo

Estas son las ideas esenciales que conviene retener de este séptimo y último módulo:

- **La educación y el ocio** transmiten roles desde la infancia; coeducar —no solo juntar a niñas y niños— es clave para el cambio.
- **La desigualdad laboral** se mide en la segregación, el techo de cristal y una brecha salarial en torno al 18 %, con su reflejo en las pensiones.
- **Existen herramientas legales** —planes de igualdad (50+), registro retributivo (todas las empresas) y auditoría retributiva— reforzadas por la transparencia salarial europea.
- **La perspectiva interseccional** recuerda que no todas las mujeres viven igual la desigualdad y que las políticas deben tenerlo en cuenta.
- **Respetar la diversidad cultural es un valor**, pero los derechos de las mujeres son universales e innegociables.
- **El cambio empieza en una misma:** autoeducación, gestos cotidianos, hombres aliados y el paso de lo individual a lo colectivo (ODS 5).

## Cierre del curso

Has llegado al final de este recorrido. A lo largo de siete módulos hemos pasado de comprender qué es la igualdad de género a saber cómo construirla: en los conceptos, en la historia y las leyes, en los estereotipos, en los cuidados, en el lenguaje, frente a la violencia y, finalmente, en cada ámbito de la vida y en el compromiso de cada persona.

La igualdad entre mujeres y hombres no es un asunto cerrado ni una meta lejana que alcanzarán otros: es una tarea compartida que se construye cada día, con conocimiento, con sentido crítico y con pequeños gestos coherentes. Esperamos que este curso te haya dado herramientas para reconocerla, defenderla y, sobre todo, vivirla. El cambio, ahora, también está en tus manos.

## Bibliografía y fuentes de referencia

---

Las siguientes obras, normas y recursos permiten ampliar y contrastar los contenidos de este módulo.

### Obras de referencia

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. University of Chicago Legal Forum.

Subirats, M. (2017). Coeducación, apuesta por la libertad. Barcelona: Octaedro.

Lousada Arochena, J. F. (2020). El principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Albacete: Bomarzo.

### Normativa

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 23-25 y 45-48. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, sobre transparencia retributiva.

### Recursos institucionales y datos

Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Anual de Estructura Salarial y brecha salarial de género. Disponible en: <https://www.ine.es>

Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad). Boletines de Igualdad en el Empleo y herramientas de igualdad retributiva. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es>

Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS 5: Igualdad de género. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>