

A large circular graphic on the left side of the page contains a stylized, abstract illustration of several people's faces. The faces are composed of various shades of skin tones (tan, brown, beige) and are partially obscured by overlapping, semi-transparent shapes in colors like pink, purple, orange, and green. The overall style is modern and graphic.

TEXTOS POR LA IGUALDAD

ASOCIACIÓN DIANOVA ESPAÑA

ASOCIACIÓN DIANOVA ESPAÑA

Calle de Coslada, 18 · 28028 · Madrid
Tel.: (+34) 91 468 87 65 · Fax: (+34) 91 468 87 87
dianova@dianova.es · www.dianova.es

TEXTOS POR LA IGUALDAD

ASOCIACIÓN DIANOVA ESPAÑA

ÍNDICE

1. Introducción	7
2. Plan de igualdad	9
3. Contenidos del curso de género	13
4. Manual Dianova de lenguaje no sexista	41
5. Anexo: Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo	73

“En este apasionante camino por alcanzar la igualdad queda mucho camino por recorrer, pero desde Asociación Dianova España emprenderemos todas las medidas necesarias para que sea lo más corto posible”

Rosa M^a Frías

Directora de gestión de personas de Asociación Dianova España

La igualdad de género es un principio jurídico universal y un derecho fundamental.

Asociación Dianova España tiene como una de sus prioridades favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas sus actividades, eliminar toda discriminación basada en el género y permitir el empoderamiento de la mujer, un concepto que se aplica en todas las actividades y planificaciones de Asociación Dianova España para garantizar el respeto de las diversidades y derechos entre los géneros, evitando desequilibrios socioeconómicos en la vida de las personas beneficiarias de sus acciones.

Con esta perspectiva se visibiliza y se tienen en cuenta las circunstancias, necesidades y problemáticas específicas de la población de mujeres durante la ejecución de un programa o proyecto determinado.

Ese mismo principio de igualdad rige a nivel interno en la organización. Asociación Dianova España siempre ha apostado con decisión por la igualdad de géneros y de oportunidades entre su personal laboral y voluntariado,

como demuestra la obtención del distintivo Igualdad en la Empresa que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Modelo Dianova de gestión de personas, el Protocolo Dianova de acoso laboral, el Manual de lenguaje no sexista Dianova y, especialmente, el Plan de igualdad que es la piedra angular de estas políticas de justicia social en Asociación Dianova España.

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, Asociación Dianova España recopila algunos de sus textos principales en materia de igualdad y empoderamiento de las mujeres: extractos de la última edición de su Plan de Igualdad, de 2016, el curso de género impartido en los centros de acogida humanitaria y de protección internacional para aquellas personas que han llegado a nuestro país y necesitan integrarse en la cultura y valores europeos y la última edición actualizada del Manual de lenguaje no sexista Dianova. A modo de conclusión, se incorpora íntegro el Informe sobre lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, de 13 de febrero de 2008, que ha inspirado algunas de las actuaciones en materia no sexista dentro de la organización.

PLAN DE IGUALDAD

FUNDAMENTOS

Asociación Dianova España elabora desde 2010 y renueva anualmente su Plan de Igualdad, constituido bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Entre las definiciones importantes contenidas en dicha ley cabe reseñar:

- 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.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- Plan de Igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Discriminación directa e indirecta: se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situa-

ción 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.

Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: 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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

- Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

- Acciones positivas: con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

- Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: 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.
- No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

OBJETIVOS

La mera declaración formal de la igualdad entre mujeres y hombres no es suficiente para garantizar la igualdad efectiva por diversas razones de índole social, económica, cultural y política. Así lo evidencian los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar existentes en nuestro entorno.

Es por ello por lo que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 27 de marzo de 2007 propone una acción normativa dirigida a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla.

Con ello se pretende establecer un conjunto de políticas activas que hagan efectivo el principio de igualdad.

Entre los objetivos generales a largo plazo destaca incrementar los datos en cuanto a aspectos cuantitativos y cualitativos para mejorar el diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Los objetivos operativos a corto plazo son:

- Que todas las personas trabajadoras sean conocedoras de las medidas de conciliación disponibles a Asociación Dianova España y hacer que los trabajadores influyan en la toma de decisiones que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género dirigida a toda la plantilla.
- Actualización del cuestionario diagnóstico de percepción de la Igualdad en la empresa.

POLÍTICA DE IGUALDAD EN ASOCIACIÓN DIANOVA ESPAÑA

Asociación Dianova España considera que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar, el acceso de la mujer al mercado laboral, la dificultad de atraer y retener el talento, la creciente diversidad de la fuerza laboral, entre otros factores, convierten a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en una necesidad y elemento estratégico para la competitividad empresarial.

Más allá del mero cumplimiento normativo que impone la prescripción legal, Asociación Dianova España reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

Consiguientemente y de manera formal, se proclama en Asociación Dianova España la ausencia total de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las que pudieran derivarse de la materni-

dad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación de mujeres, su capacitación y clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo. Asimismo, se proclama, con la misma formalidad, que estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo a los valores de la organización.

Este posicionamiento empresarial en materia de igualdad se corresponde con la realidad social que vivimos, en la que no cabe tener una fuerza laboral como la deseada por Asociación Dianova España sin contar eficazmente con el colectivo que representa la mujer, con un nivel de formación, capacitación y talento indiscutibles que deben ser integrados en la estructura organizativa de manera eficaz y real.

De ello se derivan innumerables elementos positivos, como el enriquecimiento del capital humano de la empresa, la mejora del clima laboral y, en última instancia, la mejora conjunta de la imagen corporativa del Grupo, tanto en su vertiente de empleador frente a la sociedad como de su prestigio como agente social, lo que posibilitará -sin ningún género de duda- la mejor y más rápida consecución de los objetivos de crecimiento rentable y sostenible.

En consonancia y como reconocimiento a estos objetivos de Asociación Dianova España, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha concedido el distintivo Igualdad en la Empresa en 2015 a Asociación Dianova España, al entender que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores, en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el número de expediente DIE 15-030.

ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN DIANOVA ESPAÑA

El Plan de igualdad se aplica a toda la plantilla de Asociación Dianova España, conformada en 2016 por 171 personas, 82 mujeres y 89 hombres, según los datos actualizados de la memoria de actividades correspondientes a la última edición publicada.

Durante 2016 y 2017 se está llevando a cabo un diagnóstico de Igualdad en Asociación Dianova España, donde se van a analizar sus diferentes ámbitos para hallar posibles rastros de discriminación en la organización. Este diagnóstico, sus medidas correctoras y la nueva situación aparecerán reflejadas en la próxima edición del Plan de igualdad.

CONTENIDOS DEL CURSO DE GÉNERO

METODOLOGÍA

El objetivo de este curso es introducir al alumnado e informarle acerca del panorama europeo relativo a las relaciones entre mujeres y hombres, y sobre la inclusión de las mujeres como sujetos con derechos al igual que los hombres a través de las políticas de igualdad de género que han proliferado por Europa.

Para lograr este objetivo es imprescindible hacer una introducción sobre los valores, libertades, derechos, obligaciones, conceptos, comportamientos, actitudes y expectativas que, en general, comparte el conjunto de Europa. Es imprescindible primero reflexionar y trabajar los conceptos y las ideas que pertenecen al contexto socio-histórico europeo, aunque en ningún caso son exclusivos de él. El conocimiento y la familiaridad con conceptos como igualdad, libertad, dignidad o derechos humanos serán útiles y necesarios para después poder comprender y profundizar en el área más específica de la igualdad de género.

Los contenidos están repartidos en tres módulos y cada uno está formado por ocho sesiones.

1. IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS DE MUJERES EN EUROPA

1.1. Valores, actitudes y sentimientos

Durante esta sesión se van a discutir y poner en común la pluralidad de valores, actitudes, comportamientos, sentimientos y/o expectativas de los participantes en relación con

los modos de actuar en sociedad y en el trato de persona a persona. En este sentido, se presentarán los valores y principios que rigen de manera genérica a la sociedad europea en su conjunto y que están presentes en sus constituciones.

Se presentarán, definirán y se pondrán en común conceptos como respeto, solidaridad, tolerancia, libertad personal, derechos humanos, dignidad humana e igualdad.

Actividad: se venda los ojos a la mitad de la clase y la otra mitad tiene que guiarla por un recorrido marcado en la clase solamente con la palabra, sin tocarles, hasta llegar a una meta.

Objetivos: que reflexionen sobre valores como la solidaridad, la igualdad de oportunidades o la autonomía.

Al final se realizarán algunas preguntas para que el alumnado reflexione:

- ¿Existen muchas ocasiones en las que te has sentido como un guía de otra persona o sin guía? ¿En qué ocasiones? ¿Cómo te has sentido?
- ¿Podrías diferenciar entre soledad y autonomía?
- ¿Cómo os habéis sentido cuando habéis recibido ayuda de otras personas? ¿Podéis diferenciar entre ayuda y solidaridad?
- ¿Tienen todas las personas las mismas oportunidades (capacidad de ver o sin ella)? ¿Todas gozan de la misma autonomía? ¿Existe solidaridad en nuestras sociedades? Ejemplos.

1.2. Los estereotipos y roles

Durante esta sesión, el objetivo es el de hacer un vínculo con la anterior sesión presentando dos conceptos, como son los estereotipos y los roles, que frecuentemente funcionan en la sociedad como factores limitadores de los derechos, la dignidad y las libertades que todas las personas tienen igual derecho a disfrutar. Se definirán los conceptos siguientes:

- **Estereotipos:** son representaciones simplificadas, deformadas, rígidas y anónimas de ciertas características atribuidas a una persona o grupo. Es decir, son ideas pre-existentes, esencialistas y naturalizadas respecto a una persona o grupo de personas que limitan la libertad y la posibilidad de cada persona de construir su propia identidad¹.

Con frecuencia se describe a los hombres como agresivos, competitivos, fuertes, dominantes y valientes. Por el contrario, a menudo se describe a las mujeres como débiles, tolerantes, pasivas y emotivas. Estas imágenes estereotipadas frecuentemente se utilizan como justificación de la violencia contra las mujeres. Estos estereotipos también son muestra del desequilibrio existente en las relaciones de poder entre mujeres y hombres.

- **Roles:** son los modelos o pautas de interacción social y comportamiento esperados y asignados a los diferentes grupos sociales en función de múltiples criterios (género, edad, clase social...). Estos roles son en gran medida independientes y exógenos a las particularidades individuales de cada persona, sin embargo, ejercen un importante papel como modeladores de los comportamientos y las identidades de las personas. Es decir, a pesar de ser características externamente atribuidas a las personas, acaban definiendo y limitando su comportamiento y expectativas².
- **Actividad:** Se forman dos grupos y se asigna a cada persona la identidad y los roles de cada miembro

de la familia. Después deben hacer una demostración breve de las actividades que cada uno realizaría durante un día. Después se realizan una serie de preguntas para reflexionar sobre ello.

- **Objetivo:** analizar los diferentes roles que los hombres y mujeres juegan cotidianamente en la familia.

- **Preguntas:**

1. ¿Cómo os sentisteis al tener que elegir un rol?
2. ¿Es posible realizar indistintamente tareas de hombres y mujeres? ¿Porqué?
3. ¿Qué pasaría si el hombre o la mujer rompiera con su rol en la familia?

1. "Hacer los derechos realidad. Talleres de sensibilización sobre cuestiones de género", Amnistía Internacional.

2. "La estructura social", J. Zino Torrazza, Universidad Católica San Antonio, Murcia, 2000.

1.3. Introducción al concepto de género y sexo

Durante esta sesión vamos a introducir teóricamente el significado y las diferencias de los conceptos de sexo y género. Es fundamental que el alumnado conozca estos términos para la comprensión de la desigualdad entre hombres y mujeres como una injusticia que ha sido creada socialmente y que no está basada en las capacidades, incapacidades o en las diferencias biológicas que pueden existir entre ambos sexos. Es decir, que el ser social, los individuos, son productos de los procesos sociales.

- **Sexo:** el sexo biológico de las personas está determinado por el conjunto de atributos biológicos que podemos encontrar en el cuerpo de los seres humanos y de los animales. Así diferenciamos entre mujeres y hombres.

- **Género:** a palabra género hace referencia a los atributos y oportunidades sociales asociados al hecho de ser hombre o mujer y a las relaciones entre hombres y mujeres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones los define la sociedad y se aprenden en los procesos de socialización¹.

1. “Hacer los derechos realidad. Talleres de sensibilización sobre cuestiones de género”, Amnistía Internacional.

1.4. Ejercicios prácticos de conciencia de género

Actividad 1:

Se proponen unas frases para que los alumnos sepan distinguir entre hechos que son cuestión de sexo o de género.

- Las mujeres dan a luz; los hombres no.
- Las niñas son amables y cautas; los niños, duros y audaces.
- En muchos países, las mujeres ganan el 70 por ciento de lo que ganan los hombres.
- Las mujeres pueden amamantar a los bebés; los hombres tienen que utilizar un biberón.
- Las mujeres son las encargadas de criar a los niños.
- Los hombres son los que toman las decisiones.
- En el Egipto antiguo, los hombres se quedaban en casa tejiendo.
- Las mujeres se ocupaban de los asuntos de la familia.
- Las mujeres heredaban la propiedad, y los hombres no.
- Las voces de los niños cambian con la pubertad; las de las niñas no.

- A las mujeres les preocupa la calidad de la educación de sus hijos e hijas.
- A las mujeres se les prohíbe realizar trabajos peligrosos, como trabajar en minas subterráneas; los hombres trabajan bajo su propia responsabilidad.
- En casi todos los países, la mayoría de los políticos son varones.
- Hay menos mujeres presidentas, parlamentarias y directivas que hombres.

Actividad 2:

Dividir la clase en dos grupos, cada grupo debe dibujar en un rotafolio la figura de un hombre y de una mujer y escribir los roles típicos asignados a cada sexo. Después se harán una serie de preguntas de reflexión.

- ¿Qué pasa si uno de los dos sexos coge las características de género del sexo opuesto? ¿Está permitido socialmente? ¿Sería discriminada o castigada socialmente? ¿Consideráis que es justo o injusto?
- ¿Existe alguna característica de género del sexo opuesto que me gustaría poder hacer? Si es así, ¿Por qué no lo hago? ¿Existe alguna característica de mi género que no me gusta hacer?

1.5. Introducción al concepto de feminismo y a la historia de la vindicación por los derechos de las mujeres en Europa

Durante esta sesión se presentará el concepto de feminismo y se hará una introducción sobre el contexto socio-histórico de reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres en Europa.

El feminismo aparece como un movimiento social y político de transformación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Aparece en los años sesenta del siglo XX como movimiento para evidenciar que las relaciones en-

tre hombres y mujeres es una construcción social, las mujeres alzan su voz para analizar su situación de opresión e inequidad en la sociedad y para reclamar justicia e igualdad.

En el siglo XVIII (1789) aparece en Francia la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, en el periodo de la Ilustración. En este momento, las mujeres comienzan sus reivindicaciones sufragistas y de igualdad de derechos, las mujeres empiezan a cuestionar la supuesta universalidad de la Ilustración, ya que había negado su condición de sujetos-ciudadanas, autónomas y libres. En esta lucha, las mujeres se apropiaron del lenguaje del sujeto universal de la Ilustración, y lo resignificaron para dar cuenta de las incoherencias del discurso. La desigualdad en esta época se explica por la diferencia de género, que se entendía en relación a las diferencias biológicas entre los sexos¹.

El orden de género imperante en nuestra sociedad, “hace referencia a un sistema de normas, principios y políticas que son socialmente compartidas y que asignan el acceso a derechos, tareas y oportunidades a ambos sexos. La división de roles entre quienes desempeñan trabajos remunerados y quienes participan de trabajos no remunerados de cuidado son parte de un sistema social complejo de subordinación. Una de las principales normas del orden de género es la designación de quién debe ser el proveedor principal y la cuidadora primaria” (Ostner y Lewis, 1995)².

Durante la lucha política de los siglos XIX y XX, se excluyó a las mujeres del estatus de ciudadanía plena, es decir, no eran sujetos de los mismos derechos políticos y civiles. Las características exigidas a los ciudadanos para su pertenencia a la comunidad estaban relacionadas con la independencia: capacidad de defensa de la patria, capacidad económica y poder ser dueño de tu propia persona (autonomía). Las mujeres estaban excluidas de esta definición al ser “dependientes” de los hombres y al ocuparse fundamentalmente de las labores reproductivas y de cuidados. Se deduce de esto la importancia del trabajo asalariado/productivo en el ámbito público como legitimador de derechos y beneficios sociales, frente al trabajo doméstico/privado-reproductivo, no contributivo, de las mujeres. La ciudadanía se identifica con el trabajador, de manera que la ciudadanía social es fun-

damentalmente laboral, y la ciudadanía de los hombres y su participación en lo público es posible porque cuenta con una esposa que cuida de los hijos y del hogar. Todo lo anterior reforzó unos roles de género asimétricos y provocó el acceso desigual de las mujeres a la ciudadanía³.

La democracia, por tanto, se asienta sobre una paradoja: el poder social hace que algunos ciudadanos/as sean más iguales que otros y, por tanto, más poderosos. Para empezar a equilibrar esta desigualdad, se hace necesario primero proporcionar herramientas para reconocer y representar a los grupos oprimidos y discriminados en las instituciones⁴.

La estrategia de la paridad sostiene que hombres y mujeres son la base en la que se constituye la especie humana, por lo que la relación de interdependencia debe dar lugar a una equivalencia y equilibrio de poder entre los sexos, entendiendo así la paridad entre hombres y mujeres como un hecho de justicia, ubicado en los principios fundamentales, y prioritario para la política⁵.

Como explica muy bien Alicia Mirayes, la paridad debe ser entendida como un derecho para corregir los errores de representatividad y para que no se entienda como defectiva. Para ello es necesario que los cambios cuantitativos lleven consigo cambios normativos o cualitativos. El objetivo es alcanzar una ciudadanía plena, es decir, que las mujeres sean poseedoras de todos los derechos civiles de elección y participación; de los derechos sociales de distribución de riqueza y de los derechos sexuales relacionados con el reconocimiento⁶.

En los años ochenta, se empieza a entender la igualdad en términos de discriminación positiva, que plantea la necesidad de establecer un sistema de cuotas de participación en el poder. A través de este sistema se pretende fijar un elemento ordenador y controlador de los sistemas públicos de cooptación con el fin de pretender su desmasculinización⁷. Según Young, la acción afirmativa, a través o no de cuotas, se pueden entender como “mecanismos compensadores de los sesgos culturales de los patrones y criterios de evaluación empleados por las escuelas o empresarios” (Young, 1996: 123)⁸. En los países con democracias asentadas, meritocráticas y con sistemas educativos igualitarios, se da el hecho pa-

radójico de que a pesar de que las estadísticas cifran un mayor número de mujeres formadas que de hombres, esto no se ve reflejado en su mayor presencia en los puestos de poder. Los puestos de menor poder están feminizados y los más altos en jerarquía monopolizados por la presencia masculina. Amelia Valcárcel habla del “techo de cristal” para hacer referencia al conjunto de prácticas y maniobras que hacen que las mujeres sean descartadas de los puestos políticos más altos en la jerarquía por los sistemas de cooptación⁹.

BIBLIOGRAFÍA:

1. SÁNCHEZ, Cristina (2001): “Genealogía de la vindicación”, en Beltrán, Elena; Maquieira, Virginia; Álvarez, Silvina y Sánchez, Cristina, *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Alianza editorial, Madrid.

2. LOMBARDO, E. (2003) “EU Gender Policy: trapped in the Wollstonecraft Dilemma?” en *The European Journal of Women’s Studies*, 10(2):168-

3. SÁNCHEZ, C. (2004): “La ciudadanía social de las mujeres”, en Betegón, G.; Laporta, F.J.; Páramo, De, J.R. y Prieto, L. (Coords.), *Constitución y derechos fundamentales*, Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica, Madrid, p. 587-588.

4. YOUNG, I.M. (1996): “Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal”, en Castells, Carme (Comp.), *Perspectivas feministas en teoría política*, Paidós, Barcelona, p. 99.

5. OSBORNE, R. (2008): “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad”, en Puleo, A. (Ed.), *El reto de la igualdad de género. Nuevas perspectivas en Ética y Filosofía Política*, Biblioteca Nueva, Madrid, p. 117.

6. MIRAYES, Alicia (2003): *Democracia Feminista*, Ediciones Cátedra, Madrid, p. 211.

7. VALCÁRCEL, Amelia (1997): *La política de las mujeres*, Ediciones Cátedra, Madrid, p. 115-125.

8. YOUNG, I.M. (1996): “Vida política y diferencia de

grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal”, en Castells, Carme (Comp.), *Perspectivas feministas en teoría política*, Paidós, Barcelona, p. 123.

9. VALCÁRCEL, Amelia (1997), *op.cit.* p. 98-99.

1.6. Introducción a la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y a la Ley de Igualdad de Género española

Durante esta sesión se hablará de las declaraciones y códigos legales que ya sea a nivel universal o contextual español promueven la igualdad de género y luchan contra todos los tipos de violencias ejercidos contra las mujeres en todo el mundo. El objetivo es el de concienciar a los estudiantes de la importancia que la lucha contra la violencia de género y por la igualdad entre hombres y mujeres tiene en el conjunto de las sociedades.

Todos los Estados del mundo han firmado la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer:

- En el artículo 4 se hace hincapié en que los Estados: [no deben] invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla.
- El artículo 5 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer dispone lo siguiente: Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. La cultura y la religión son medios importantes para la realización del ser humano; las personas deben disfrutar del derecho a la libertad de religión y de cultura, derechos reconocidos como

derechos humanos, y no deben utilizar la religión y la cultura como excusa para que un sexo domine y someta a abusos al otro. Para justificar muchas de las reglas o normas sociales o culturales mediante las que se limitan los derechos de las mujeres se invocan valores culturales o religiosos. Las limitaciones, que abarcan desde los derechos de herencia discriminatorios o los indicios de que el testimonio de una mujer es menos convincente que el del hombre hasta el hecho de que se anima activamente a las mujeres a mantener a cualquier precio matrimonios en los que se practica la violencia, hacen que a las mujeres les resulte más difícil, cuando no imposible, escapar de situaciones de violencia.

En España, en los últimos años ha aumentado la igualdad de hombres y mujeres en la participación activa en política, a través de un conjunto de medidas de “discriminación positiva”. Esto es importante porque es este ámbito dentro del que la ciudadanía viene reconocida como agencia, es decir, que los derechos se utilizan para avanzar y proponer en demandas políticas. Se han elaborado leyes autonómicas y una Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que han establecido un sistema de cuotas electorales para lograr el objetivo de la presencia equilibrada de ambos sexos. La representación parlamentaria de las mujeres se encuentra en torno al 26 por ciento, bastante cerca de ese 30 por ciento en el que se sitúa el nivel de “masa crítica” para una efectiva influencia de las mujeres en la política y, es de suponer, para un más decidido progreso de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos¹.

La Constitución plantea varias políticas en aras de la igualdad social real y efectiva relativas a la asistencia social, jurídica, sanitaria y laboral a las mujeres maltratadas, junto a las de sensibilización y prevención en el ámbito de la educación, la publicidad y la sanidad, e incluso la creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer con competencias especializadas relativas a la violencia de la pareja y los asuntos civiles conexos con ella, parecen ser todas ellas acciones positivas moderadas en cuanto que pretenden favorecer a un colectivo tradicionalmente dis-

criminado y subordinado sin que los costes correlativos se atribuyan a nadie en particular².

Sin embargo, las medidas de carácter penal, como la Ley Integral contra la Violencia de Género, poseen una novedad respecto a la discriminación positiva porque establecen una protección adicional para un colectivo atribuyendo individualmente una sanción agravada a los maridos o parejas que cometan determinadas agresiones a sus mujeres. Esta Ley tiene en cuenta dos elementos: de un lado, como aspecto activo de la agresión, la actitud de quien, sin dominarse, se prevale de su posición dominante en la relación de pareja; y, de otro lado, como aspecto pasivo, la marca que la agresión deja en la mujer como señal de que debe situarse en una posición dominada y quedar sometida a ella³.

La llamada discriminación positiva a través de las políticas de cuotas, son medidas que tienen en cuenta al sexo y discriminan respecto a ello, sin embargo, atendiendo a su contenido, sustancia, finalidad y motivación, no minusvaloran, ni estigmatizan a los hombres como desiguales es sus derechos básicos, algo que, por el contrario, sí que discriminó a lo largo de la historia a las mujeres de forma injusta⁴.

De todo lo anterior se puede deducir que la oportunidad política de las mujeres desvela el hecho de que la desigualdad política es un efecto y, a la vez, una causa de la desigualdad más general en todos los ámbitos de la sociedad de las mujeres. La mayor presencia de mujeres en política, está presionando a su vez para que se asegure la paridad electoral. Siguiendo este argumento, es importante que las mujeres accedan a los puestos más altos de la jerarquía política, porque es desde allí donde se puede contribuir a mover los obstáculos más importantes que se oponen a la igualdad entre hombres y mujeres y al logro efectivo y pleno de la ciudadanía de las mujeres. Tales cuotas se consideran como un mecanismo temporal para conseguir una mayor representatividad política de las mujeres como medio para una mayor igualdad con los hombres en todos los ámbitos, incluido el privado y familiar⁵.

BIBLIOGRAFÍA:

1. RUIZ, Alfonso (2009): “Ciudadanía y derechos de las mujeres: un largo camino abierto”, en Martínez, Carmen; Gutiérrez, Purificación y González, Pilar (eds.), *El movimiento feminista en España en los años 70*, Cátedra, Instituto de la Mujer, Madrid.

2. RUIZ, Alfonso: “Violencia de género y discriminación positiva”, en *Revista Jueces para la Democracia. Información y Debate*, Nº 55, marzo 2006, Madrid.

3. RUIZ, Alfonso: “Violencia de género y discriminación positiva”, en *Revista Jueces para la Democracia. Información y Debate*, Nº 55, marzo 2006, Madrid.

4. RUIZ, Alfonso (2009), *op.cit.*

5. RUIZ, Alfonso: “La representación democrática de las mujeres”, en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 35, 239-264, 2001.

1.7. La identidad y la discriminación por causas identitarias

Durante esta sesión se trabajará el tema de la identidad y de las múltiples identidades que tienen todas las personas (sexo, clase social, nivel de estudios, idioma, nacionalidad, grupo étnico, orientación sexual, pertenencias asociativas, ideología política, edad...).

Estas múltiples identidades se superponen, pertenecemos o somos miembros de diferentes grupos y categorías. Igualmente, estas categorías de afiliación identitaria cambian, aparecen otras nuevas o se vuelven menos importantes en función de las circunstancias, es decir, del contexto en el que nos encontramos. Es decir, determinadas identidades se vuelven más importantes que otras según las circunstancias en las que nos encontremos.

En resumen, las identidades a las que pertenecemos son muy plurales y diversas, y la importancia de unas necesariamente dobla la importancia de otras. Igualmente, la

persona debe elegir, en relación con las implicaciones y consecuencias, la importancia relativa de cada pertenencia identitaria en función del contexto. Por ejemplo, la identidad vegetariana de una persona cobra mayor importancia que su profesión la cuando sale a cenar.

La pertenencia comunitaria es un rasgo identitario importante en las personas porque el contexto social de cada persona, -basado en la comunidad, la cultura y las tradiciones- determina nuestros patrones de razonamiento y ética, sin embargo, no tiene por qué determinarla o limitarla totalmente. Influencia no es lo mismo a determinación completa, porque las elecciones personales se mantienen a pesar de la existencia de las influencias culturales. Las culturas no imponen un conjunto definido y único de actitudes y creencias, sino que las personas con sus diferentes actitudes y creencias se alojan en una cultura abiertamente definida. Cada persona, como ser humano competente y adulta, debe tener la oportunidad de cuestionar y desafiar lo que se le ha enseñado desde pequeño.

En este punto es interesante conocer el significado del término interseccionalidad: señala cómo las diferentes fuentes estructurales de desigualdad mantienen entre sí relaciones recíprocas. Dichas fuentes de desigualdad, como son el género, la etnia, la clase social o la orientación, normalmente son consideradas naturales y pertenecientes al mundo de la biología, sin embargo, el enfoque interseccional analiza dichas categorías sociales como elementos construidos socialmente e interrelacionados¹. El análisis y la puesta del foco en las relaciones recíprocas de estas desigualdades es escapar a la homogeneización de las personas bajo los conceptos socialmente construidos, y de entender y descubrir la complejidad de las estrategias y discursos del poder, entendido como agente social normativo y hetero-normativador y, por lo tanto, designador de lo torcido, abyecto y marginal, como lo opuesto a la norma y al sujeto hegemónico universal “naturalizado”. El propósito es prestar atención en dicha discriminación múltiple y en los efectos exponenciales de las relaciones recíprocas de las desigualdades².

Actividad:

Cada persona escribe en un papel cuatro pertenencias identitarias en sus sociedades de origen, dos que les reporten beneficios y dos que les sitúen en una situación de discriminación.

Objetivo:

Reflexionar sobre el orden jerárquico de los conceptos y las identidades en el mundo, para desvelar las injusticias que vienen ligadas a la pertenencia a ciertas identidades.

BIBLIOGRAFÍA:

1. PLATERO, Lucas (2012): "Introducción. La interseccionalidad como herramienta de estudio de la sexualidad", en Platero, Lucas (ed.), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*, Edicions Bellaterra, Barcelona, p. 26.

2. PLATERO, Lucas (2012), *op.cit.*

1.8. Cultura y multiculturalismo

En esta sesión se presentarán los conceptos de cultura y multiculturalismo con el objetivo de que se reflexione sobre los vínculos y conexiones culturales que en la actualidad tienen lugar con el fenómeno de la globalización. El movimiento multicultural es un fenómeno político y social que reivindica la lucha por la igualdad de oportunidades y contra la discriminación de determinadas sociedades frente a los grupos culturales y sociales que ostentan el poder político, social y económico.

Para entender el mundo y una sociedad determinada, es necesario analizar la cultura y otros factores sociales, económicos y políticos.

1. Nuestra cultura influye, pero no determina completamente, nuestras percepciones, vidas, identidades y comportamientos. Hay otros elementos

como la clase, la raza, el género, la profesión o las afiliaciones políticas que influyen potencialmente.

2. La cultura no es un atributo homogéneo, es decir, hay una gran gama de variaciones dentro de un medio cultural. El determinismo cultural subestima el alcance de esa heterogeneidad cultural, olvidando que las voces discordantes vienen a menudo desde dentro, en lugar de desde fuera.

3. La cultura no que queda quieta, cambia constantemente y se adapta a las nuevas circunstancias.

4. La cultura interactúa con otros determinantes de la acción y percepción social. Por ejemplo, la globalización económica trae consigo no solamente la expansión del comercio, sino también la globalización de la música y del cine.

5. Finalmente tenemos que distinguir entre la libertad cultural, que se enfoca en la posibilidad de preservar o cambiar nuestras prioridades; y la conservación cultural, que es un elemento del multiculturalismo. La libertad cultural incluye entre sus prioridades la libertad de cuestionar el conjunto de tradiciones pasadas cuando la gente considera que existen razones para cambiar las cosas.

Hay dos enfoques sobre el multiculturalismo: uno se centra en la promoción de la diversidad como un valor en ello mismo, es decir la tolerancia de diversidad de culturas; el otro se centra en la libertad de razonamiento y de la toma de decisiones, y celebra la diversidad cultural con la argumentación de que las prácticas culturales son libremente elegidas por personas con la oportunidad de aprender y razonar entre diferentes alternativas.

Haber nacido en un determinado contexto social no es un ejercicio de libertad cultural puesto que no es una elección personal. En contraste, la decisión de aceptar y adoptar las tradiciones culturales es un ejercicio de libertad de elección si se hace después de considerar otras alternativas. A no ser que el multiculturalismo sea definido de manera muy arcaica, él mismo no puede anular el derecho de cada persona a participar en la sociedad civil o

a participar en la política o de ser un inconformista social. Más allá, el multiculturalismo no puede dar prioridad a los dictados de una determinada tradición cultural sobre todas las otras. Incluso una persona puede decidir que su identidad étnica o cultural es menos importante que sus convicciones políticas, su profesión o sus gustos literarios.

El multiculturalismo estaría afectado de problemas de índole moral y social si se considerara con la autoridad de poder exigir a una persona que su identidad tenga que estar definida en función de su pertenencia comunitaria o religiosa, despreciando las otras afiliaciones de la persona, y también dando prioridad automática a la tradición o a la religión heredadas sin considerar la reflexión y la elección personal. La elección personal está influenciada por el conjunto de experiencias y afiliaciones personales.

Fuente: "Identity and violence. The Illusion of destiny", Amartya Sen, W. W. Norton, New York, 2007.

2. GÉNERO Y SOCIEDAD EUROPEA

2.1. Poder, conceptos y desigualdades

Durante esta sesión se introducirá la teoría de las relaciones de poder. El poder en tanto que razón que construye el tipo de relaciones entre los individuos y que crea conceptos y significados (el conocimiento/el saber). Así, decimos que el poder constituye una lógica que produce, mantiene y reproduce las desigualdades a través de un determinado razonamiento para beneficiar a las capas más altas de la jerarquía social.

La antropología social de los años setenta, de origen occidental, estableció el estudio de las sociedades y culturas ajenas como su objeto de conocimiento. Así, el conocimiento de lo ajeno se realizó como una forma de control y de dominio en beneficio propio, consolidando las estructuras de

desigualdad en la propia sociedad. El concepto de etnocentrismo es la creencia en la superioridad de los propios valores y costumbres culturales con respecto a otros grupos sociales. Es decir, excluyó y discriminó lo ajeno en un contexto de poder y desigualdad. Así se elaboraron modelos teóricos y científicos (nazismo y el concepto de raza) que pudieran explicar y justificar estos argumentos discriminatorios. Los constructos etnocéntricos establecen una clasificación jerárquica de las realidades socio-culturales y acaban legitimando la desigualdad entre sociedades.

De esta manera el feminismo nació como movimiento socio-político para transformar las relaciones de poder entre hombres y mujeres, cuestionando el discurso científico construido para legitimar las supuestas diferencias y desigualdades naturales entre los géneros. A partir de ello se dedujo que la relación entre hombres y mujeres no es simplemente una realidad a describir, sino que es una construcción social a criticar. Por esto la categoría de género se convirtió en un instrumento muy útil para explicar cómo las relaciones de poder y desigualdad han sido construidas como relaciones de género a través de todo un constructo socio-cultural que sirviera como obstáculo para descubrir la desigualdad.

Fuente: Maquieira, Virginia (2001): "Género, diferencia y desigualdad", en Beltrán, Elena; Maquieira, Virginia Álvarez, Silvina y Sánchez, Cristina, Feminismos. Debates teóricos contemporáneos, Alianza Editorial, Madrid, p. 127.

2.2. Las mujeres en el ámbito laboral europeo

Durante esta sesión se hablará de la situación laboral de la mujer en comparativa con la situación de los hombres en el contexto europeo contemporáneo. A partir de ello se puede comprobar cómo a través de la llegada de la democracia y del sistema capitalista a todos los países europeos trajo consigo la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo a partir de los años 60 principalmente.

El modelo del “hombre suministrador principal de recursos” a la familia o breadwinner se caracteriza por la inactividad profesional de la mujer. El Estado intenta mantener el reparto estereotipado de las tareas en función del género, mientras los hombres se dedican en exclusiva a la actividad profesional, las mujeres se dedican a asumir las responsabilidades domésticas y familiares sin recibir remuneración. De esta manera las mujeres acceden a los derechos sociales (sanidad, jubilación...) de manera indirecta, es decir que gozan de derechos derivados de los de su cónyuge. Sin las estructuras públicas de cuidado de niños y ancianos los padres tienen que encargarse de ello.

Fuente: <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wes/westext/wes225.html>

La llegada de la mujer al mercado laboral se produce en los años 70. Primero estuvieron presentes en el ámbito de la agricultura, el comercio y la artesanía, después alcanzaron la condición de asalariadas. El estatuto de asalariado es opuesto al de trabajador autónomo. Globalmente hay más mujeres activas asalariadas que hombres. Igualmente, la mayoría de trabajos a tiempo parcial son ejercidos por mujeres. En la contratación indefinida a tiempo completo también se ha elevado la brecha de género entre 2013 y 2014, en esta modalidad la contratación de mujeres ha descendido hasta el 42% frente al 57% de hombres. Igualmente, durante este periodo, el 73% del total de personas que trabajaban a tiempo parcial eran mujeres, frente al 26 % de hombres.

Fuente: <http://www.eleconomista.es/espana/noticias/6535352/03/15/El-desempleo-femenino-se-duplica-en-los-anos-de-la-crisis-hasta-un-266-y-triplica-la-media-europea.html>

En 2014 la tasa de empleo masculina en Europa fue del 70% mientras que la femenina solamente alcanzó el 59%. Igualmente, para hombres y mujeres, las mayores tasas de empleo se registran en el grupo de edad comprendido entre los 25 y 54 años.

Fuente: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment_statistics/es#Tasas_de_empleo_porsexo.2Cedad_y_grado_de_estudios

2.3. Espacio privado vs. espacio público

Durante esta sesión se va a analizar y definir la diferenciación, las consecuencias y significados añadidos entre el trabajo en el ámbito privado, es decir el hogar, y en la esfera pública.

El trabajo doméstico y los cuidados, realizados en su mayor parte por las mujeres, tienen un escaso reconocimiento social, político y mercantil; se explican por supuestos deberes afectivos y morales de deber filial o de reciprocidad y están determinados por razones de desigualdad de género, es decir, por un sistema patriarcal con relaciones asimétricas de poder¹.

La sociedad actual -y por consiguiente las encuestas de usos del tiempo- está organizada en relación al trabajo en sus dos dimensiones: remunerado y no remunerado. A pesar de que se evidencia el alto porcentaje de trabajo fuera del mercado y, por lo tanto, fuera del reconocimiento y valorización social, económica y política. En consecuencia, se está invisibilizando una división sexual del trabajo que conlleva unas injusticias sociales y económicas que afectan en su gran mayoría a las mujeres². Los cuidados han sido y son simbólicamente construidos socio-culturalmente a través de unas prácticas concretas, y en función de una estructura de dominación con unos intereses determinados. Es decir, el trabajo de los cuidados no es innato ni esencial de las mujeres³.

En este contexto, se están dando una serie de prácticas: o bien se externalizan los cuidados a través de del contrato de una tercera persona de manera formal o informal; o se mantiene y refuerza la división sexual clásica del trabajo: mujer cuidadora y hombre asalariado o, por último, se da un doble trabajo de las mujeres en el trabajo remunerado y de los cuidados, manteniéndose el hom-

bre exclusivamente en el remunerado. Es en la primera práctica donde se da el fenómeno de las cadenas globales de cuidados, que profundiza la división sexual del trabajo en función además de la clase social, la etnia o el país de procedencia⁴.

Atendiendo al triángulo formado por la familia, el estado y el mercado, vemos cómo las familias, en función de sus recursos económicos, pueden recurrir al contrato de una persona (de manera formal o informal, muchas veces mujer e inmigrante) o de otros servicios privados para los trabajos de los cuidados; o bien dejan caer esa tarea dentro de los miembros de la familia, de manera que se refuerza la adjudicación heterónoma y automática de los cuidados a las mujeres de la familia, con la carga de perpetuación de la desigualdad, esencialización y precariedad que lleva consigo. Atendiendo al triángulo formado por la familia, el estado y el mercado, vemos cómo las familias, en función de sus recursos económicos, pueden recurrir al contrato de una persona (de manera formal o informal, muchas veces mujer e inmigrante) o de otros servicios privados para los trabajos de los cuidados; o bien dejan caer esa tarea dentro de los miembros de la familia, de manera que se refuerza la adjudicación heterónoma y automática de los cuidados a las mujeres de la familia, con la carga de perpetuación de la desigualdad, esencialización y precariedad que lleva consigo⁵.

BIBLIOGRAFÍA:

1. BONKE, Jens (1995): "Los conceptos de trabajo, de cuidado y atención: una perspectiva económica", en *Política y Sociedad, Institut Universitaire Européen*, nº19, p.1931.

2. GARCÍA, Cristina (2005): "Aspectos conceptuales y metodológicos de las Encuestas de Uso del tiempo.

Aplicación al caso de España". En Aguirre, R., García Sainz, C., Carrasco, C.: El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad, Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). Serie CEPAL, Mujer y Desarrollo, 65, Santiago de Chile.

3. PÉREZ O., Amaia (2005): *Perspectivas feminista en torno a la economía: el caso de los cuidados, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.*

4. PEREZ O., A. y L. GIL, S. (2011): *Desigualdades a flor de piel. Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas, ONU Mujeres, Madrid.*

5. PEREZ O., A. y L. GIL, S. (2011), *op.cit.*

2.4. Presencia de las mujeres en la política

Durante esta sesión se va a introducir desde el punto de vista histórico, pero también al nivel de significados y consecuencias sociales de la inserción de las mujeres en la política.

La participación de las mujeres en política, como dice Amelia Valcárcel, tiene que hacerse constituyendo una masa crítica más relacionada con la calidad que con la cantidad, lo que implica "un cambio cualitativo en las relaciones de poder que permite por primera vez a la minoría utilizar los recursos de la organización o de la institución para mejorar su propia situación y la del grupo al que pertenece" (Valcárcel, 1997: 176). La incorporación de las mujeres a la política y a las instituciones tradicionalmente masculinas ha terminado poniendo en cuestión la masculinidad de dichos mecanismos¹.

La estrategia de la paridad sostiene que hombres y mujeres son la base en la que se constituye la especie humana, por lo que la relación de interdependencia debe dar lugar a una equivalencia y equilibrio de poder entre los sexos, entendiendo así la paridad entre hombres y mujeres como un hecho de justicia, ubicado en los principios fundamentales, y prioritario para la política².

Dahlerup sostiene que la participación laboral y política de las mujeres, en principio como una minoría como masa crítica, más cualitativa que cuantitativa, tiene varias ventajas: capacidad para movilizar recursos y presionar a las instituciones para el incremento del número de mujeres y la mejora de su situación; disminución de los estereotipos femeninos;

formación de nuevos roles y modelos para las mujeres; apertura de espacios y temas para las mujeres, o la disminución del rechazo de tener a mujeres como representantes³.

La paridad entre mujeres y hombres parte de una desigualdad de poder y privilegios, por lo que las mujeres como grupo tienen que aliarse para lograr la igualdad, generando una masa crítica de mujeres minoritaria que empiece a cambiar los ámbitos del poder político. Para ello, las acciones positivas y la paridad, pueden ser medidas importantes⁴.

Amelia Valcárcel habla del “techo de cristal” para hacer referencia al conjunto de prácticas y maniobras que hacen que las mujeres sean descartadas de los puestos políticos más altos en la jerarquía por los sistemas de cooptación. El sistema de cooptación de da cuando prevalece y triunfa un criterio informal, no experto, sobre los formales. Los dos mecanismos de organización del poder son la libre concurrencia y la citada cooptación. A través de los puestos administrados a través de la libre concurrencia, que consiste en la prueba objetivable de la excelencia de una persona, las mujeres han accedido mayoritariamente a ellos. Sin embargo, cuando el puesto se conduce por la vía de la cooptación, es decir, que son los que ofertan dicho empleo los que eligen a la persona, los varones son los mayoritariamente seleccionados. Es decir, las mujeres acceden a los puestos jerárquicos gerenciales solamente hasta cierto nivel, pero les resulta muy difícil llegar a la cima⁵.

En los años ochenta, se empieza a entender la igualdad en términos de discriminación positiva, que plantea la necesidad de establecer un sistema de cuotas de participación en el poder. A través de este sistema se pretenden fijar un elemento ordenador y controlador de los sistemas públicos de cooptación con el fin de pretender su desmasculinización⁶. Según Young, la acción afirmativa, a través o no de cuotas, se pueden entender como “mecanismos compensadores de los sesgos culturales de los patrones y criterios de evaluación empleados por las escuelas o empresarios” (Young, 1996: 123). Estos patrones además suelen reflejar las experiencias y visiones de los grupos

dominantes: hombre, blanco, occidental y heterosexual. La intención de fondo de todos estos mecanismos consiste en que los grupos, con sus diferentes características, deben participar conjuntamente en las instituciones públicas si perder sus distintas identidades o sufrir desventajas por ellos⁷.

La finalidad del sistema de cuotas es asegurar una igualdad cuantitativa en el punto de salida para, precisamente, que las mujeres estén genéricamente representadas en el poder, y que ese poder representado influya sobre todo el sistema para que sea visto y percibido. Sin embargo, nos encontramos con el inconveniente de que el propio poder genérico puede operar precisamente contra el derecho individual, es decir, si la generidad de las mujeres es lo que las define, y no sus distintos perfiles individuales, se perpetúa su consideración de idénticas, indiscernibles y sustituibles. La conclusión a que nos lleva es a que el problema reside no en el aspecto cuantitativo, sino en el cualitativo⁸.

Como explica muy bien Alicia Mirayes, la paridad debe ser entendida como un derecho para corregir los errores de representatividad y para que no se entienda como defectiva. Para ello es necesario que los cambios cuantitativos lleven consigo cambios normativos o cualitativos. El objetivo es alcanzar una ciudadanía plena, es decir, que las mujeres sean poseedoras de todos los derechos civiles de elección y participación; de los derechos sociales de distribución de riqueza y de los derechos sexuales relacionados con el reconocimiento⁹.

Puesto que la individualidad se construye y potencia en el espacio público -el espacio de los iguales donde se produce un reconocimiento mutuo de los discernibles- las redes sociales funcionan para la transmisión de nuevos recursos, significados y relaciones. Los procesos de creación de asociaciones, redes o movimientos globales de mujeres son importantes porque parten del hecho de que se reconocen desigualdades comunes más allá de los límites territoriales, y a su vez, las mujeres cuestionan y se desidentifican con las asignaciones tradicionales de género¹⁰.

Igualmente, estas redes son importantes para el feminismo por el reto que supone la pluralidad de culturas. Por ello, se necesita un modelo de democracia deliberativa que dé importancia a las instituciones legales, políticas y judiciales, a la vez que al papel de las mujeres organizadas en asambleas o asociaciones¹¹.

Como dice Valcárcel, “construir la igualdad no es una tarea individual, sino colectiva” (Valcárcel, 1997:81), y afirma, que las mujeres tenemos que crear nuestras propias redes sociales de apoyo -nacionales y transnacionales- que generen un conjunto de relaciones y significados, ya que lo que nos une es una misma posición y una voluntad de acabar con las situaciones de desigualdad, injusticia y subordinación. Todo ello, según Valcárcel, nos permite hablar de nosotras como colectivo sin caer en esencialismos. Dejarnos atomizar, individuo por individuo, haría perder fuerza y daría poca visibilidad al movimiento feminista, que sería acusado de diversidad de objetivos y de dispersión¹².

Como reflexión final, citamos a Fernando Quesada, quien reitera la necesidad de reconceptualizar la política y la democracia moderna que tiene como herencia cultural y política la subordinación de las mujeres y su función reproductora. El colectivo de mujeres tiene conocer y reconocer su historia y experiencias para constituirse en sujetos políticos autónomos dentro del espacio público como ámbito de formación de este tipo de sujeto autolegisador. En resumen, el proceso de construcción identitario de las mujeres, primero pasa por la creación de proyectos emancipatorios de justicia y por la deconstrucción de los estereotipos culturales. Para ello hay que tomar distancia de las identidades heterodesignadas a las mujeres¹³.

BIBLIOGRAFÍA:

1. OSBORNE, R. (2008): “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad”, en Puleo, A. (Ed.), *El reto de la igualdad de género. Nuevas perspectivas en Ética y Filosofía Política*, Biblioteca Nueva, Madrid, p. 117.

2. OSBORNE, R. (2008), *op.cit.* p. 118.

3. OSBORNE, R. (2008), *op.cit.* p. 119.

4. OSBORNE, R. (2008), *op.cit.* p. 119.

5. VALCÁRCEL, Amelia (1997): *La política de las mujeres*, Ediciones Cátedra, Madrid, p. 98-99.

6. VALCÁRCEL, Amelia (1997), *op.cit.* p. 115 y 125.

7. YOUNG, I.M. (1996), *op.cit.* p. 123.

8. VALCÁRCEL, Amelia (1997), *op.cit.* p. 126.

9. MIRAYES, Alicia (2003): *Democracia Feminista*, Ediciones Cátedra, Madrid, p. 211.

10. MAQUIEIRA, Virginia (2010): “Introducción”, en Maquieira, Virginia (de.), *Mujeres, Globalización y Derechos Humanos*, Editorial Cátedra, Madrid, p. 28.

11. CAMPILLO, N. (2008): “Mujeres, ciudadanía y sujeto político”, en Puleo, A. (Ed.), *El reto de la igualdad de género. Nuevas perspectivas en Ética y Filosofía Política*, Biblioteca Nueva, Madrid, p. 156.

12. VALCÁRCEL, Amelia (1997), *op.cit.*

13. QUESADA, F. (2008): “Feminismo y democracia: entre el prejuicio y la exclusión”, en Puleo, A. (Ed.), *El reto de la igualdad de género. Nuevas perspectivas en Ética y Filosofía Política*, Biblioteca Nueva, Madrid, p. 84.

2.5. Género y familia

Durante esta sesión se hablará de la repartición de roles, obligaciones y tareas en la familia. La familia es el espacio de socialización primario de las personas, donde recibimos los valores y normas que rigen nuestro comportamiento. Es dentro de la familia donde las personas aprenden e integran sus roles y las expectativas diferenciados de madre, padre, esposa, esposo, hijo, hija. Estos roles (femenino vs. masculino) son un reflejo de la sociedad que nos rodea¹.

El contexto familiar refuerza entonces la diferenciación de roles masculino y femenino establecido ya en la sociedad: a las niñas se les destinan aquellas relacionadas con

el hogar, servir, atender a otros; mientras que a los niños se reservan actividades de competencia que les permiten tener un mayor control sobre el medio externo, lo cual es una forma muy importante de ir delimitando las normas de comportamiento y dejando claras las expectativas sociales hacia cada sexo. Al unirse a esto la creciente independencia e incorporación de la mujer a las actividades sociales, se provoca inevitablemente una sobrecarga y sobreexigencia en ella, dinámica que se hace aún más compleja al tratar la familia, y el propio hombre, de incorporarse cada vez más a estas tareas, para tratar de asumir un rol diferente en aras de lograr mayor complementariedad, pero al no cambiar sus valores aparecen conflictos en la relación asignación-asunción del rol, lo que afecta necesariamente los procesos de interrelación familiar. Esta situación se convierte en un espiral, dado que las madres educan, en la mayoría de los casos, a sus hijos en patrones sexistas, mientras que exigen que el padre participe más en las tareas del hogar, con lo que provocan que no queden claros los roles y valores en la familia.

La jerarquía dentro de la familia debe ser horizontal, es decir, que ambos miembros (padre y madre) deben tener un mismo nivel de poder en el matrimonio dentro de la familia. La diferenciación de roles en función del género en la familia, caracterizada por vínculos de dependencia y jerarquía rígidos en la que la mujer debe supeditarse al hombre dificulta esta horizontalidad. Para que exista una relación familiar armoniosa, es necesaria la igualdad dentro de la familia al igual que cada uno de los miembros desarrolle su autonomía e identidad personal. El papel de la mujer y la maternidad, tal y como es concebida en la estructura patriarcal, demanda de ésta instinto, entrega total y una negación de su ser como persona, obstaculizando su autonomía e independencia y la armonía familiar.

La socialización diferencial de género en la familia enseña a los varones a utilizar la violencia para dominar a los otros/as y para resolver los conflictos sociales. Al mismo tiempo se restringe a los hombres el contacto con el mundo de los afectos, de las emociones y de los sentimientos, considerado como femenino. De ello resulta que tanto hombres como mujeres desarrollan comportamientos y

actitudes diferenciadas en función de los roles de género integrados durante el proceso de socialización, por ejemplo, la mujer desarrolla actitudes emotivas y los hombres rudas y agresivas².

BIBLIOGRAFÍA:

1. Fernández L. *Roles de género. Femenidad Vs masculinidad. Tema No.5. Marzo 1996. pág.18.*
2. *Rol de género y funcionamiento familiar, Revista Cubana de medicina general integral 2000;16(6):568-73, Patricia Herrera Santi, octubre 2000.*

2.6. Género, derechos sexuales y reproductivos y maternidad

Durante esta sesión se hablará sobre los códigos normativos que comenzaron a abordar el tema de los derechos de las mujeres, y los principales hitos en la temática. Declaración de Naciones Unidas sobre los derechos sexuales y reproductivos y sobre los derechos que conlleva la maternidad para mujeres y hombres en el conjunto de los países europeos.

El artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*. En relación a los derechos inherentes al matrimonio indica que *“Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse matrimonio”*.

En 1979 las Naciones Unidas aprueban la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Fue ratificada por 20 países, e incorporó la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos.

El mayor hito respecto al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres se produjo en 1995 en Beijing, en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres. Los acuerdos más importantes a los que se llegaron fueron:

- el reconocimiento explícito y la reafirmación de que el derecho de que todas las mujeres, en el control de todos los aspectos de su salud y particularmente de su fertilidad, es básico para su empoderamiento;
- los derechos de las mujeres son derechos humanos;
- la igualdad de derechos, oportunidades y acceso a los recursos;
- la igualdad en las responsabilidades familiares de hombres y mujeres;
- la importancia de la participación y la contribución de todos los actores de la sociedad civil, en particular los grupos y redes de mujeres, organizaciones no gubernamentales y comunitarias con total respeto a su autonomía en cooperación con gobiernos;
- animar la participación activa de los hombres y las mujeres en todas las acciones hacia la igualdad; asegurar la igualdad de acceso y tratamiento de hombres y mujeres en la educación y la salud y reforzar la salud sexual y reproductiva de las mujeres, así como la educación.

Hasta la fecha, el conjunto de avances en relación a los Derechos sexuales y reproductivos son:

1. Derecho a la vida y a la supervivencia: Prevenir muertes maternas e infantiles evitables; acabar con la negligencia ante la discriminación contra las niñas que pueden contribuir a muertes prematuras; asegurar el acceso a información y métodos para prevenir las ITS incluido el VIH.
2. Derecho a la libertad y seguridad de la persona:

Tomar medidas para prevenir, castigar y erradicar todas las formas de violencia de género; capacitar a mujeres, hombres y adolescentes a tomar decisiones reproductivas libres de coerción, violencia y discriminación; eliminar la mutilación genital femenina y el tráfico sexual.

3. Derecho a recibir e impartir información: hacer disponible la información en salud reproductiva y derechos, así como políticas y leyes de modo extensivo y gratuito; proveer información completa a las personas para la toma de decisiones en salud reproductiva de modo informado; apoyar la salud reproductiva y la educación familiar tanto fuera como dentro de las escuelas.

4. Derecho a decidir el tiempo el espacio y el número de los hijos: Proveer a las personas con información que capacite para la elección y el uso correcto de métodos de planificación familiar; proveer acceso a un amplio abanico de métodos anticonceptivos modernos; capacitar a las adolescentes para retrasar la gestación; proveer a las personas con información que capacite para la elección y el uso correcto de métodos de planificación familiar; proveer acceso a un amplio abanico de métodos anticonceptivos modernos y capacitar a las adolescentes para retrasar la gestación.

5. Derecho al matrimonio voluntario y a establecer una familia: Prevenir y legislar contra los matrimonios forzados y de la infancia; prevenir y tratar las ITS que causan infertilidad; proveer servicios de salud reproductiva, incluyendo la prevención de VIH para las adolescentes casadas y sus maridos.

6. Derecho al más alto estándar de salud alcanzable: Proveer acceso a información y servicios en salud reproductiva asequible, aceptable, comprensible y de calidad; situar los recursos disponibles rápidamente, priorizando aquellos con menor acceso a educación y servicios de salud reproductiva.

7. Derecho a los beneficios del progreso científico:

Financiar investigación en anticoncepción, incluidos los métodos controlados por las mujeres, microbicidas y métodos masculinos; ofrecer una variedad de opciones de anticoncepción; proveer acceso a cuidados obstétricos de emergencia que puedan prevenir las muertes maternas y la fístula obstétrica.

8. Derecho a la no discriminación y a la igualdad en la educación y el empleo: prohibir la discriminación en empleo basadas en la gestación, el uso de anti-conceptivos o la maternidad; establecer programas para mantener a las niñas en las escuelas; asegurar que las adolescentes casadas y embarazadas y las madres jóvenes sean capaces de completar su educación.

Fuente: "Guía Metodológica: Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos en Cooperación Internacional", Vázquez, María y Caba, Eva. HYPATIA Consultoría para Paz y Desarrollo, Junta de Castilla-La Mancha, 2009.

2.7. Diversidades sexuales

Durante esta sesión se introducirá el tema de la diversidad sexual. Así se explicará la existencia y el significado de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales y travestis. En relación a la diversidad sexual, existen tres enfoques: el sexo biológico, que puede ser mujer u hombre en función de los atributos sexuales; la identidad de género, que puede ser masculina o femenina y la atracción sexual, la cual es independiente de las dos anteriores.

Las personas transexuales son aquellas que se someten a una operación genital para cambiar su sexo.

Las personas travestis son aquellas cuya identidad de género es la opuesta a su sexo biológico, adoptan los roles y actitudes del sexo opuesto, pero no se someten a la operación genital de cambio de sexo.

Las personas intersexuales son aquellas personas que nacen con una anatomía reproductiva o sexual que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino

y femenino. Por ejemplo, una persona puede nacer con formas genitales típicamente de una mujer, pero en su interior puede tener testículos. O una persona puede nacer con genitales que parecen estar en un estado intermedio entre los típicos genitales masculinos y femeninos.

Fuente: <https://brujulaintersexual.wordpress.com/category/que-es-la-intersexualidad/>

En referencia a las leyes sobre transexualidad en Europa, se aprobó en el año 2007 la Ley de Identidad de género, que no incluye la obligación de someterse a una operación genital para que se reconozca la identidad de género. Sin embargo, 21 de los países miembros de la Unión Europea todavía exigen a las personas transexuales que se sometan a la esterilización para que su identidad de género sea reconocida.

Fuente: http://www.eldiario.es/sociedad/transexuales-europeos-haberse-sentido-discriminado_0_332817195.html

2.8. Matrimonio homosexual y diversidad familiar

Durante esta clase se hablará sobre la aparición y la extensión a cada vez más países de la Ley de Matrimonio homosexual, que permite que personas homosexuales se casen. Ligado a ello se hablará sobre los diferentes tipos de familia que han surgido en relación al matrimonio homosexual pero también en relación a las nuevas realidades sociales de la actualidad. Holanda fue el primer país en aprobar el matrimonio homosexual en 2000. Le siguieron Bélgica, en 2003; Canadá y España, en 2005; Sudáfrica, en 2006; Noruega y Suecia, en 2009; Portugal, Islandia y Argentina que aprobaron sus respectivas leyes en 2010; Dinamarca, en 2012; y desde entonces cada vez más países lo aprueban cada año.

Así pues, España fue el cuarto país en regular los matrimonios homosexuales, dos días después de Canadá, aun-

que la ley española entró en vigor antes. Impulsada por el Gobierno socialista, la ley que autorizó el matrimonio entre personas del mismo sexo en España. Hay otros países que permiten uniones civiles de personas del mismo sexo, aunque no se denominan matrimonios, entre ellos, Alemania, Israel, Colombia.

Según la Asociación Internacional de Gays y Lesbianas (ILGA) son menos los países donde se permite a las parejas homosexuales adoptar niños en igualdad de condiciones que las parejas de distinto sexo.

En un informe de 2013, la organización denunció que todavía 78 países, el 40% del total de los miembros de la ONU, seguían teniendo legislaciones que criminalizan las relaciones homosexuales.

En la actualidad el matrimonio homosexual es legal en Holanda, Bélgica, Canadá, España, Sudáfrica, Noruega, Suecia, Portugal, Islandia, Argentina, Dinamarca, Nueva Zelanda, Uruguay, Francia, Luxemburgo, Brasil, Irlanda, Estados Unidos y Grecia, Finlandia, Inglaterra, Gales, Escocia y varios Estados de México.

Fuente: <http://www.rtve.es/noticias/20150626/solo-once-paises-del-mundo-esta-legalizado-matrimonio-homosexual/667560.shtml>

Los siguientes países permiten la adopción igualitaria:

Continente americano:

- En 1999 sólo algunas provincias de Canadá ofrecían a las parejas del mismo sexo la oportunidad de tener hijos. Sin embargo, la ley sobre el matrimonio de parejas homosexuales y el derecho a adoptar entró en vigor en julio de 2005.
- En Uruguay las parejas homosexuales tienen derecho a la adopción desde el año 2009.
- México desde diciembre de 2009, permite la adopción. Fue el Distrito Federal el primero en autorizarla.

- Argentina el 15 de julio de 2010, autoriza el matrimonio homosexual y la adopción homoparental.
- En Brasil desde el 2010, el Tribunal Superior de Justicia avaló la adopción igualitaria.
- Colombia desde noviembre 2015.

Continente europeo:

- En el año 2000 Holanda permitió a los matrimonios igualitarios la adopción de niños, con la particularidad de que fuesen de nacionalidad holandesa y en 2005 se permitió la adopción de menores de extranjeros.
- En Suecia desde el 2003, los homosexuales pueden adoptar hijos, inclusive extranjeros. A partir del 2005, una nueva ley permite a las parejas lesbianas a ser tratadas para la inseminación artificial en hospitales públicos.
- En el 2006, el senado de Bélgica aprobó el proyecto de ley que autoriza la adopción de niños por parte de parejas homosexuales. Cabe destacar que fue uno de los primeros países en aprobar el matrimonio homosexual en junio de 2003.
- Reino Unido ampara que los niños pueden ser adoptados tanto por personas solteras como por matrimonios homosexuales en Inglaterra y Gales en el año 2005, Escocia 2009 e Irlanda del Norte 2013.
- España con una reforma al código civil en el año 2005, permitió casarse a las personas del mismo sexo y se les concedió el derecho a adoptar.

Las otras naciones que avalan la adopción homoparental conjunta en todo su territorio son:

- En Francia la ley que autoriza los matrimonios gays y la adopción fue promulgada el 14 de mayo de 2013.
- Dinamarca 2010.
- Noruega 2009.

- Finlandia 2009.
- Islandia 2006.
- En Sudáfrica desde el año 2006, el Tribunal Constitucional consideró que no se ajustaba a las leyes excluir a los homosexuales de los beneficios legales del matrimonio, dando como plazo un año para que dichos beneficios empezaran a tener efecto, desde entonces las parejas del mismo sexo pueden adoptar.
- Nueva Zelanda desde el año 2013.

Países que aprueban solamente en algunos de sus Estados:

- En Estados Unidos, la adopción homoparental es reconocida en 22 de los 50 Estados.

Países pendientes de su aprobación:

- En Austria, de acuerdo a una resolución del Tribunal Constitucional de esa nación será legal para las parejas homoparentales adoptar a más tardar en el año 2016. Sin embargo, desde el 2013, los homosexuales austríacos pueden adoptar a los hijos biológicos de su pareja.

Fuente: <http://www.telesurtv.net/news/Conozca-los-paises-donde-se-permite-la-adopcion-igualitaria-20151105-0048.html>

2.9. Racismo, sexismo y homofobia: diferentes manifestaciones de una misma cosa

¿Quiénes se benefician? Relaciones de poder ¿Qué sujetos/as quedan marginados? ¿Qué tipo de orden social mantiene? Durante esta sesión se van a poner en cuestión conceptos como racismo, sexismo y homofobia, aludiendo a las relaciones de poder dentro del sistema como creadoras de conceptos y de jerarquías de valor.

Es de sobra conocido que el ser humano lleva intrínseco el miedo a lo desconocido, a la incertidumbre y a lo mis-

terioso, en resumidas cuentas, a lo que puede amenazar su propia supervivencia. Por ello las ansias de control de lo anterior se ciernen urgentes sobre su conciencia. Este miedo ha justificado todo tipo de abusos de poder y de atrocidades contra otros congéneres, los diferentes, los “otros”, los rivales que pueden competir con nosotros por la propia supervivencia (alimentos, territorio...), los otros que podían amenazar su bien máspreciado: la vida.

El anhelo de poder sobre aquellas personas o grupos de personas diferentes, los otros, que nos provocan desconfianza, incertidumbre, inseguridad y miedo ha justificado la discriminación y la violencia sobre estos grupos de personas. Las relaciones de poder político, religioso, económico o social en este aspecto han resultado cruciales a la hora de determinar qué grupo ha exacerbado la desconfianza y la exclusión de un sexo frente a otro, de un color de piel frente a otra o de una clase social frente a otra. Legitimando así una ideología y/o unos símbolos que justifican dicha discriminación o recelo.

El prejuicio es definido como una evaluación o actitud negativa hacia una persona o grupo de personas por su pertenencia a una categoría social específica (Stangor, 2000; Gardener, 1994; Allport, 1954, citado en: ROTTENBACHER, J. Marc; ESPINOSA, Agustín y MAGALLANES, J.M, 2011). El correlato cognitivo del prejuicio es el estereotipo, que puede ser definido como una imagen mental sobresimplificada que se tiene sobre una categoría social o grupo, la cual es compartida por un amplio número de personas (Stallybrass, 1977, citado en: ROTTENBACHER, J. Marc; ESPINOSA, Agustín y MAGALLANES, J.M, 2011). Los estereotipos suelen tener un fundamento en la realidad y eso les otorga gran utilidad para entender el mundo social. Sin embargo, lo anterior no elimina que, en diversas ocasiones, algunos estereotipos se tornen en generalizaciones sin fundamento que promueven el conflicto intergrupar (Stangor, 2000; Moghaddam, 1998 citado en: ROTTENBACHER, J. Marc; ESPINOSA, Agustín y MAGALLANES, J.M, 2011). Se ha propuesto que la construcción de creencias estereotípicas y la expresión del prejuicio se basan normalmente en tres categorías principales que son la edad, el sexo y la raza, por tratarse de categorías visualmente accesibles y distintivas (Stangor, 2000; Fiske, 1998 citado en:

ROTTENBACHER, J. Marc; ESPINOSA, Agustín y MAGALLANES, J.M, 2011). Así, el racismo y el sexismo serán ejemplos de formas de prejuicio asociados a categorías relacionadas con la raza y el género respectivamente. Como decíamos anteriormente, localizamos los prejuicios contra las personas que se salen de la “normalidad”, los no aptos y marginados, los grupos de bajo valor social, amenazantes y disidentes, dentro de los que podemos encontrar personas con discapacidad mental, africanos, personas obesas, pacientes psiquiátricos, inmigrantes, amas de casa, desempleados, árabes y homosexuales.

La división de la humanidad en términos de la dicotomía femenino-masculino es una de las bases sobre las que se construyen las representaciones del mundo y nuestro imaginario social. Los niños y niñas son socializados en la asignación de diferentes roles en función de su sexo biológico. Masculino/femenino y macho/hembra son categorías que sirven para disimular el hecho de que las diferencias sociales implican siempre un orden económico, político e ideológico. Todo sistema de dominación crea divisiones en el plano material y en el económico.

La categoría de sexo es política y funda la sociedad en cuanto heterosexual, es decir, no se trata una cuestión de ser, sino de relaciones. La categoría de sexo es la categoría de que establece como natural la relación que está en la base de la sociedad (heterosexual) y a través de ella la mitad de la población formada por las mujeres, es heterosexualizada y sometida a una economía heterosexual. La categoría de sexo es el producto de la sociedad heterosexual que impone a las mujeres la obligación absoluta de reproducir la especie, es decir, reproducir la sociedad heterosexual. La obligación de reproducción de la especie que se impone a las mujeres es el sistema de explotación sobre el que se funda económicamente la heterosexualidad. La reproducción consiste esencialmente en este trabajo, esta producción realizada por las mujeres que permite a los hombres apropiarse de todo el trabajo de las mujeres, el que está asociado por naturaleza a la reproducción: criar a los hijos, las tareas domésticas. Esta apropiación del trabajo de las mujeres se efectúa exactamente de la misma manera que la apropiación del trabajo

de la clase obrera por la clase dominante porque no se puede decir una producción es natural y la otra es social.

BIBLIOGRAFÍA:

1. ALLPORT, Gordon. (1954). *The nature of prejudice*. Boston: Addison-Wesley.
2. FISKE, Susan. (1998). *Stereotyping, prejudice, and discrimination*. Em Daniel Gilbert, Susan Fiske, & Gardner Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (4ta ed., vol. 2, pp. 357- 412). Boston: The McGraw-Hill Companies.
3. GARDENER, Robert. (1994). *Stereotypes as consensual beliefs*. Em Mark Zanna, & James Olson (Eds.), *The psychology of prejudice. The Ontario Symposium* (Vol. 7, pp. 1-32). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
4. MOGADDHAM, Fathali. (1998) *Social psychology: Exploring universals across cultures*. New York: W. H. Freeman and Company.
5. STANGOR, Charles. (2000). *Overview*. En: Charles Stangor (Ed.), *Stereotypes and prejudice: Key readings in social psychology* (pp. 1-16). Ann Arbor, MI: Edwards Brothers.
6. TAJFEL, Henri, & FORGAS, Joseph. (1981). *Social Categorization: Cognitions, Values and Groups*. Em Joseph Forgas (Ed.), *Social Cognition* (pp. 113-140). London: Academy Press.
7. WITTIG, Monique (2006): “El pensamiento heterosexual y otros ensayos”, Egales, Madrid.
8. “Analizando el Prejuicio: Bases ideológicas del Racismo, el Sexismo y la Homofobia en una muestra de habitantes de la ciudad de Lima – Perú”, ROTTENBACHER, J. Marc; ESPINOSA, Agustín y MAGALLANES, J.M, *Psicología Política*. Vol. 11, Nº 22, PP. 225-246. JUL. – DEZ. 2011.

3. VIOLENCIAS DE GÉNERO

3.1 Introducción a la violencia de género

Durante esta clase, se introducirá el término violencia de género, haciendo hincapié en su definición y en la explicación del contexto socio-histórico patriarcal que permite y normaliza este tipo de violencia contra las mujeres. La violencia de género es un fenómeno estructural de la sociedad global, y su importancia se ve reflejado de forma impactante cada día en el número de muertes que se producen por su causa.

El artículo 1 de la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993, cuyo artículo 1 considera violencia contra las mujeres a “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.

La violencia de género es un elemento esencial en el mantenimiento de la subordinación de las mujeres. En la actualidad, la violación o agresión sexual contra las mujeres, por ejemplo, ya no se entiende como un delito cometido contra el honor de las familias por extraños, sino como una violencia contra las mujeres también perpetrada por los maridos, padres o personas cercanas. Así ya no se considera más como un asunto privado y personal entre los miembros de una pareja¹ (Dialnet). La “violencia de género” va más allá del ámbito espacial y su objetivo tiene que ver con la sumisión y el control de la vida de las mujeres, que puede tener lugar en el ámbito público, privado o íntimo. La “violencia doméstica” o también llamada “intrafamiliar” persigue el control en el ámbito de las relaciones familiares y está determinada por el género.

Durante mucho tiempo, la violencia contra las mujeres en el ámbito familiar se ha considerado un asunto privado y, por tanto, algo ajeno a la competencia del Estado. El

derecho internacional obliga a los Estados a promover y proteger los derechos humanos de las mujeres. La responsabilidad de los Estados de respetar y proteger los derechos y cumplir con sus obligaciones se denomina diligencia debida³ (amnistía).

Preguntas para reflexionar:

- ¿Consideráis que la violencia de género en la pareja debe ser juzgado y penalizado como cualquier otro tipo de violencia?
- ¿Consideráis que la violencia contra las mujeres puede estar justificado en alguna ocasión?

1. *“De la «violencia» (de género) a las «cifras de la violencia»: una cuestión política”, Raquel Osborne, UNED, junio 2008, Madrid.*

2. *“Violencia doméstica versus violencia de género”, Elizabeth López, Mujeres en Red. Periódico Feminista.*

3. *“Hacer los derechos realidad. Talleres de sensibilización sobre cuestiones de género”, Amnistía Internacional.*

3.2. Tipologías de violencia de género

En esta clase se van a tratar las diferentes manifestaciones de la violencia de género para que el alumnado sea consciente de que esta violencia está presente y empapa la realidad cotidiana de la sociedad.

- **Violencia física:** golpes, empujones, bofetadas, etc.
- **Violencia psicológica:** “Incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aún sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos

de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral”.

- **Violencia económica:** “Incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la pareja”.
- **Violencia o abusos sexuales:** “Incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima”¹.

Tipología de violencia de género en función de quién la ejerce:

- **Violencia ejercida por las autoridades:** la violencia perpetrada por personas que ocupan puestos de autoridad o por agentes gubernamentales, como soldados, policías o guardias de fronteras, de prisiones o de campos de refugiados.
- **Violencia en la familia:** cualquier acto de violencia que tiene lugar en el hogar o es cometido por miembros de la familia: cónyuges varones, padres, tíos, hermanos, hijos y otros familiares. Entre ellos pueden figurar la violación u otras formas de agresión sexual, la tortura psicológica, el incesto forzado, la privación de alimentos o de otros productos de primera necesidad, y los insultos.
- **Violencia ejercida por el público:** es la violencia perpetrada por particulares, como por ejemplo las agresiones o violaciones cometidas por desconocidos².

1. “Red ciudadana para la detección y el apoyo a las víctimas de violencia de género”, Junta de Andalucía.

2. “Hacer los derechos realidad. Talleres de sensibilización sobre cuestiones de género”, Amnistía Internacional.

3.4. Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y la Ley Integral contra la Violencia de Género española

Durante esta clase se van a introducir dos normas legales que protegen a las mujeres contra la violencia de género, una a nivel internacional como es la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y otra de carácter nacional, como es la Ley española contra la Violencia de Género.

El artículo 2 de la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993 especifica qué actos de violencia de género se incluyen bajo esta categoría:

- a. La violencia física, sexual y psicológica que se produce en la familia y en el entorno más próximo, incluidos los malos tratos a mujeres e hijos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación marital, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para las mujeres, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación.
- b. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, incluidas la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada;
- c. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra.

En España, desde los años setenta el movimiento feminista empezó a comprender que una de las formas de control de las mujeres se llevaba a cabo por medio del ejercicio de

la violencia, o la amenaza de su utilización. En España, en los años noventa, la amplificación mediática del fenómeno comenzó a tratarse como un asunto serio y de importancia trascendental en la prensa escrita y también pasó a ocupar a un lugar central en los noticieros audiovisuales la información sobre las muertes de mujeres producidas por la violencia masculina¹. La toma de conciencia social hizo que se llevaran a cabo movilizaciones para hacer visible este tipo de violencia. Así en el año 2004 se aprobó la Ley Integral contra la Violencia de Género en España, que no solamente castiga a los perpetradores de esta violencia, sino que establece medidas en educación, publicidad, sanidad, contratación laboral, determina las funciones de los juzgados de violencia sobre la mujer, los delitos de violencia de género y sus sanciones, etc. Esta ley protege a las mujeres víctimas de ella e intenta ir a las causas estructurales de la misma en la sociedad a través de las llamadas Políticas de Acción Afirmativa².

Algunos de los puntos importantes de la Ley:

- Endurecimiento de las penas:

Las amenazas leves a cualquier persona “especialmente vulnerable” con la que conviva, independientemente de su sexo, tendrán pena de seis meses a un año de prisión. Las coacciones leves, pena de seis a 18 meses.

Se agrava la pena por lesiones de dos a cinco años.

Se agrava el quebrantamiento de pena o medida de seguridad impuesta en estos casos.

Suspensión del régimen de visitas del agresor a los hijos siempre que se revele la existencia de violencia familiar. En el caso de que el maltratador amenace de forma leve con armas u otros objetos peligrosos, el juez podrá inhabilitarle para el ejercicio de la patria potestad hasta cinco años.

- Se reconoce a la víctima el derecho a la reducción del tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, a la suspensión de relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato.

- Prioridades de acceso a viviendas de protección oficial.
- Creación de unidades especializadas en el Cuerpo Nacional de Policía y en la Guardia Civil.
- Creación de más de 400 juzgados con competencias civiles y penales dedicados a la lucha contra la violencia doméstica.
- Creación de una Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género.
- Creación del Observatorio Nacional de Violencia sobre la Mujer³.

1. *“De la «violencia» (de género) a las «cifras de la violencia»: una cuestión política”, Raquel Osborne, UNED, junio 2008, Madrid.*

2. *“No más violencia de género”. La legislación vigente sobre violencia de género (<http://nomasvg.com/legislacion/>)*

3. http://sociedad.elpais.com/sociedad/2004/06/03/actualidad/1086213608_850215.html

3.5. Actividades para reflexionar sobre la violencia de género

Actividad 1:

Una pelea en el mercado:

Un día de mercado se desata una pelea en medio de la concurrida plaza. Primero A le grita a B. A continuación, A toma un palo y empieza a golpear a B en la cabeza y los hombros. B es mucho más pequeño y no puede defenderse. Enseguida B cae al suelo y A le da patadas haciéndole sangrar por la nariz y la boca.

Preguntas:

1. ¿Qué cree que sucedería si A y B fueran...
 - a. dos hombres?
 - b. dos mujeres?
 - c. dos niños?
 - d. esposo y esposa?
 - e. padre e hijo?
 - f. padre e hija?
2. ¿Intervendría la policía u otras autoridades?
3. ¿Intervendrían los transeúntes?
4. ¿Sería distinta la reacción del público en función de la edad, el género y la relación de A y B? ¿Por qué?

Actividad 2:

Es necesario tomar una serie de medidas para proteger a las mujeres de la violencia. ¿Cuáles de las siguientes medidas consideráis más importante? Cada persona debe elegir 4 y explicar el porqué.

- Denunciar públicamente la violencia contra las mujeres y escuchar y creer a las mujeres.
- Condenar la violencia contra las mujeres por ser la mayor vergüenza contra los derechos humanos de nuestros tiempos.
- Anular las leyes que discriminan a las mujeres.
- Establecer leyes y políticas eficaces para proteger a las mujeres y castigar a los responsables de los abusos.
- Pedir que los Estados cumplan con sus obligaciones, en virtud del derecho internacional, de prevenir, investigar y castigar los actos de violencia contra las mujeres y de resarcir a las víctimas.
- Poner en tela de juicio las actitudes y estereotipos

tipos religiosos, sociales y culturales que rebajan la humanidad de las mujeres y dan pie al abuso contra sus derechos humanos.

- Promover el acceso equitativo de las mujeres al poder político, la toma de decisiones y los recursos.
- Apoyar a las mujeres con objeto de que se organicen para detener la violencia.
- Proporcionar formación a la policía, al poder judicial, al personal del sector de la salud, a la administración local y a todas las personas con autoridad, y fomentar las prácticas positivas.
- Promover y poner en marcha programas de formación para la concienciación sobre cuestiones de género en las escuelas y comunidades.

Actividad 3 (para reflexionar):

1. Pida a un/a participante que se siente en el centro de la habitación. Póngale un nombre imaginario (X).
2. Pida a los/as demás que ofrezcan por turno sugerencias sobre las personas, organizaciones e instituciones de su comunidad con las que creen que X tiene que hablar cuando tenga problemas.
3. Pida a quienes ofrezcan sugerencias que se sienten en una silla frente a X. La distancia a la que se sienten estará determinada por lo estrecha que sea la relación entre X y la persona u organización a la que representan.
4. Una vez se hayan sentado, cuente que el marido de X la ha golpeado durante los tres últimos años. Los y las participantes sugieren de qué manera este hecho cambiaría su relación con X. Si creen que ya no representan a una persona con la que ella pueda hablar, deben explicar el motivo y abandonar el círculo, llevándose su silla.
5. Una vez que han abandonado el círculo quienes creen que deben hacerlo, pida a los/as demás que

justifiquen por qué creen que X aún puede recurrir a la organización o persona que encarna.

6. X responde indicando las barreras que cree que todavía existen para pedir ayuda a esas personas u organizaciones (el facilitador también aceptará las sugerencias de los y las participantes que han abandonado el círculo). Si existe una barrera, quien representa a esa organización abandonará el círculo llevándose su silla.
7. Si no existe ninguna barrera podrá continuar sentado/a. Al final cuente cuántas personas u organizaciones que ofrecen verdadero apoyo quedan y destaque su proximidad a X.

Fuente: "Hacer los derechos realidad. Talleres de sensibilización sobre cuestiones de género", Amnistía Internacional.

3.6. Micromachismos

La dominación patriarcal en las sociedades democráticas se mantiene no sólo por la violencia directa contra las mujeres, sino también por otras formas de violencia más sutiles que las propias mujeres consienten, en la mayoría de los casos de manera inconsciente, porque se trata de conductas aprendidas. Es importante que el alumnado aprenda a descubrir las violencias y discriminaciones contra la mujer, muchas veces disfrazadas o invisibilizadas, que se producen a nuestro alrededor y que pasan desapercibidas muchas veces.

Según Luis Bonino, los micromachismos son comportamientos masculinos que buscan reforzar la superioridad sobre las mujeres. "Son pequeñas tiranías, terrorismo íntimo, violencia blanda", "suave" o de baja intensidad, tretas de dominación, machismo invisible o partícula "micro" entendida como lo capilar, lo casi imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia". Lo grave de ellos, según coinciden las personas que los estudian, es que están en la socialización de hombres y mujeres y lo imperceptibles que

resultan. De ahí su perversidad, señalan unos y otras. "Producen un daño sordo y sostenido a la autonomía femenina que se agrava con el tiempo", señala Bonino¹.

Los varones buscan con estas actitudes, según el psicólogo Javier Miravalles, imponer al aumento de poder personal de la mujer y aprovecharse del papel de "cuidadora" de ellas.

Bonino clasifica los micromachismo en cuatro tipos:

- **Utilitarios.** Afectan principalmente al ámbito doméstico y a los cuidados hacia otras personas abusando de las supuestas capacidades femeninas de servicio y la naturalización de su trabajo como cuidadora. En la casa, un ejemplo claro de un hombre supuestamente colaborador se vería en la frase: "Cariño, te he puesto la lavadora". A lo que una mujer que los detecte debería preguntar: "¿Dónde?", dado que ambos ensucian ropa.
- **Encubiertos.** Son muy sutiles y buscan la imposición de las "verdades" masculinas para hacer desaparecer la voluntad de la mujer, que termina coartando sus deseos y haciendo lo que él quiere. Hay micromachismos en los silencios, en los paternalismos, en el "ninguneo" y en el mal humor manipulativo. ¿Quién no ha escuchado en casa: "Calla, que papá está enfadado, viene muy cansado del trabajo y necesita las cosas así"
- **De crisis.** Surgen cuando ellas empiezan a romper la balanza de la desigualdad en la pareja. Se pueden reconocer en la frase: "Tú sabrás qué hacer (con las tareas domésticas), si trabajas".
- **Coercitivos.** En ellos el varón usa la fuerza moral, psíquica o económica para ejercer su poder, limitar la libertad de la mujer y restringir su capacidad de decisión. Suelen afectar al espacio y tiempo de ellos y ellas; y pierden siempre las segundas. Se ven en quién ocupa el mejor sillón de la casa, quién tiene el mando de la televisión, en cómo un hombre abre las piernas y reduce el espacio de una mujer en un vagón de metro... En cuanto al tiempo, el va-

rón, lo dicen todos los estudios, cuenta con más ocio para sus cosas, ya sea irse a montar en bici o irse con sus amigos a ver el fútbol².

1. “Los micromachismos, un machismo silencioso y sutil”, Lula Gómez para Tinta Libre, Mujeres en Red.

2. “Los micromachismos”, Luis Bonino, Revista La Cibeles Nº2, Ayuntamiento de Madrid, noviembre 2004.

3.6. Enfoque europeo sobre la prostitución

Es importante que el alumnado aprenda y reflexione sobre la prostitución como una actividad que surge directamente del sistema patriarcal y como una actividad que se aprovecha de la situación de vulnerabilidad y de discriminación de las mujeres.

Según Luis Garrido Guzmán, la prostitución es “un sistema en el cual las mujeres se dejan atrapar como consecuencia de su miseria económica, de su falta de instrucción cultural, de su ausencia de formación profesional, de las carencias afectivas y educativas de su infancia y su adolescencia, y de los conflictos psicológicos y sexuales padecidos en su juventud”¹.

“La prostitución no es una expresión de libertad sexual de la mujer, sino que tiene que ver casi siempre con la violencia, la marginación, la dificultad económica y la cultura sexista y patriarcal. De acuerdo con estas tesis, la clave para enfrentar el problema pasa porque la sociedad recupere su capacidad de indignación ante esta forma de esclavitud que es la prostitución. La mayor parte de las prostitutas son mantenidas a través de la fuerza premeditada y el abuso físico, pero, a menudo, éste es el resultado del abuso sexual y emocional previo, privaciones y desventajas económicas, marginalización, pérdida de identidad, manipulación y decepción”².

“La prostitución y tráfico de mujeres supone la existencia de una demanda de mujeres y menores, sobre todo niñas para su utilización como objeto sexual. Como otras formas de violencia contra la mujer, la explotación sexual de mu-

eres es un fenómeno específico de género; la abrumadora mayoría de víctimas son mujeres y niñas, mientras que los consumidores, traficantes y proxenetas son habitualmente hombres. Si los hombres no considerasen como un derecho evidente la compra y explotación sexual de mujeres y menores, la prostitución y el tráfico no existirían. Los países donde el progreso ha significado una mejora del estatus de la mujer y de las condiciones en que viven, es decir, en sociedades donde las mujeres y las niñas, tienen garantizados derechos políticos básicos, acceso a trabajos, educación y un nivel de vida aceptable, esto es, donde tienen más alternativas son mucho menos vulnerables”³.

“Tradicionalmente han sido los hombres quienes compran y explotan sexualmente a mujeres y niñas, alegando que actúan desde una necesidad masculina “natural”. Aunque también existe actividad prostituidora de varones, esta no es proporcional, ni pareja a la prostitución de mujeres. Generalmente en estos casos otros varones son los principales promotores, beneficiarios y compradores de los cuerpos masculinos. Las mujeres como consumidoras o prostituidoras forman parte de una casuística muy reducida. El comprador de sexo no difiere de la media de los hombres en cuanto a profesión, economía o estado civil. Según los estudios más recientes realizados por el Instituto Nacional de Salud Pública de Suecia, uno de cada ocho hombres en Suecia ha comprado servicios sexuales al menos una vez en su vida. La selección se hizo entre individuos representativos de todas las edades y de todas las clases sociales. La mayoría de ellos eran casados o convivían en pareja y tenían hijos. Es probable que se trate de un individuo bien vestido, bien remunerado, padre de familia, de clase media y en viaje de negocios. Personas que tienen dinero, estabilidad, educación y poder; en contraste total con las mujeres y menores que utilizan”⁴.

La pobreza, la dependencia, una educación inadecuada, la falta de vivienda, la adicción a drogas, la discriminación sexual y racial son temas que aparecen constantemente en las historias personales de mujeres y niñas que están siendo o han sido prostituidas. Estudios internacionales demuestran que entre el 65% y el 90% de mujeres y niñas prostituidas, fueron víctimas de abusos sexuales por parte de familiares o conocidos de sexo masculino.

Muchos menores, sobre todo niñas, del mundo de la prostitución, han sido vendidas para ejercerla a una edad temprana por hombres que previamente abusaban de ellas. Según estudios recientes del Regeringskansliet Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones (Suecia), la edad media para entrar en la prostitución está en los 14 años.

Circunstancias que favorecen la entrada en el mundo de la prostitución:

- los malos tratos,
- carencias afectivas fruto de una ruptura de la unidad familiar,
- analfabetismo,
- drogodependencias,
- condiciones vigentes del fenómeno migratorio,
- graves necesidades económicas,
- maternidad de adolescentes,
- ausencia de respaldo social o familiar en determinados momentos de sus vidas, etc⁵.

BIBLIOGRAFÍA:

1. *“La prostitución: Estudio Jurídico y Criminológico”*, Luis Garrido Guzmán, Madrid, Edersa, 1992.
2. *Entidades y organismos que luchan contra la discriminación de la mujer: Coalición Internacional contra el tráfico de Mujeres y Dirección del Programa de promoción de la mujer (UNESCO)*.
3. *“La prostitución. Claves básicas para reflexionar sobre un problema”*, APRAMP, Fundación Mujeres, España, 2005.
4. *“La prostitución. Claves básicas para reflexionar sobre un problema”*, APRAMP, Fundación Mujeres, España, 2005.
5. *“La prostitución. Claves básicas para reflexionar sobre un problema”*, APRAMP, Fundación Mujeres, España, 2005.

3.7. La trata de mujeres

Según la definición legal, un proxeneta, es alguien que vive de las ganancias de una prostituta. El proxeneta ubica a las mujeres en su zona o negocio, a veces le procura “clientes”, fija las asignaciones por “servicio”, se apodera de todo o casi todo su dinero, y se supone que debe sacarla de la cárcel si llegan a detenerla. El mundo del proxenetismo va desde el proxeneta callejero hasta las bandas y redes internacionales, que controlan desde el proceso de captación hasta los locales de alterne, hoteles, saunas y salones de relax, es decir todo el circuito prostituidor.

En algunos países los proxenetas han conseguido legalizar sus actividades, fomentando la reglamentación de la actividad a través de un alejamiento oficioso de las estrategias prostituidoras más violentas. Estas redes legalizadas pueden ser autónomas de los procesos de captación, aunque configuran el último escalón de un negocio con relaciones lo suficientemente flexibles como para permitir trabajar de manera totalmente independiente o colaborar de manera puntual o constante -aunque encubierta- con los proveedores de mujeres.

La mayoría de las mujeres prostituidas sufren agresiones físicas, amenazas y violaciones, palizas, torturas, embarazos no deseados, infertilidad y daños permanentes del esqueleto y las zonas genital y anal, durante el ejercicio de la actividad. Esta violencia es ejercida tanto por parte de compradores como de los proxenetas. Otro constante peligro que corre es el riesgo de contraer infecciones y enfermedades sexuales transmitidas por los proxenetas y compradores, entre las que hay que incluir el VIH y SIDA. Esto no solo causa graves daños en las mujeres y niñas sino que también constituyen terribles violaciones de su integridad, dignidad y derechos como seres humanos. El hecho de que estos actos sean realizados a cambio de dinero no mitiga o disminuye de manera alguna el inmenso daño físico y mental infligido a sus cuerpos y mentes.

El tráfico o trata es una violación a los derechos humanos que incluye abuso y explotación. La Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, de diciembre 2000, se entiende por tráfico o trata: “la

captación, transporte, traslado, recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, raptó, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.”

La ONU estima que hasta 4 millones de mujeres y menores son víctimas del tráfico cada año, la mayoría son explotadas con fines sexuales. Según la Organización Internacional de Migración (IOM) al menos 500.000 mujeres son vendidas anualmente a los mercados de prostitución europeos.

Posturas europeas frente a la prostitución:

- 1. ABOLICIONISTA: el que reconoce su existencia y lucha por su erradicación.
- 2. PROHIBICIONISTA: el que la prohíbe y castiga.
- 3. REGLAMENTISTA: el que tolera y reglamenta la actividad.

Preguntas para reflexionar:

-Después de lo hablado, ¿qué actitud tomáis frente a la prostitución: prohibirla, abolirla o reglamentarla?

Fuente: “La prostitución. Claves básicas para reflexionar sobre un problema”, APRAMP, Fundación Mujeres, España, 2005.

MANUAL DIANOVA DE LENGUAJE NO SEXISTA

1. POR QUÉ ES NECESARIO UN LENGUAJE NO SEXISTA
2. MARCO NORMATIVO
3. OBJETIVOS DE ESTE MANUAL
4. QUÉ ES EL SEXISMO LINGÜÍSTICO
5. RECOMENDACIONES PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE
6. CAMBIOS EN LA RAE
7. POR UNA PUBLICIDAD QUE NO ESTEREOTIPE Y NO DEGRADE
8. GLOSARIO NO SEXISTA

1. POR QUÉ ES NECESARIO UN LENGUAJE NO SEXISTA

El lenguaje es un producto social que no solo sirve para la comunicación entre los seres humanos sino que, a través de él, representamos nuestro pensamiento y contribuye a dar forma a la realidad en la que vivimos, por lo que es uno de los mecanismos más poderosos para configurar nuestra visión del mundo.

No es de extrañar, por tanto, que la invisibilización durante generaciones de las mujeres haya ido acompañada de una invisibilización en el lenguaje, que ha contribuido a su marginación social y laboral, creando y fortaleciendo estereotipos que se han mantenido a pesar de los cambios normativos y las transformaciones sociales que han ido introduciendo el concepto de igualdad de género, un concepto que es, o debería ser, bandera de cualquier sociedad que se precie de ser justa y democrática.

Con la elaboración de este manual, convenientemente actualizado en 2017 con motivo del Día Internacional de la Mujer, Dianova pretende concienciar a las personas que trabajan o colaboran con la organización para que utilicen un lenguaje no sexista, que sea transmisor de conceptos y actitudes sociales que nos permitan continuar avanzando hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2. MARCO NORMATIVO

- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24 reunión (1987).
- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25 reunión (1989).
- Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (21 febrero 1990).
- Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia por la que se adecua la

denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

- IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000).
- Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, UNESCO, 1999.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008.
- Plan de Igualdad de Oportunidades de Dianova, aprobado en 2010.
- Plan de Igualdad de Dianova, aprobado en 2014.

3. OBJETIVOS DE ESTE MANUAL

Este trabajo se enmarca dentro del proyecto de adecuación de Dianova a las directrices de transversalidad de género que señala la Unión Europea.

En consonancia con el Plan de igualdad de Dianova, que se inspira en la normativa comunitaria y nacional vigente en materia de igualdad, Asociación Dianova España se plantea como desafío erradicar el sexismo lingüístico en la organización. Con esta finalidad se han puesto en marcha las iniciativas siguientes:

1. Diseñar un manual en el que se expongan los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje.
2. Revisar todos los impresos, formularios, etc. usados en la organización para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.

3. Analizar y revisar la publicidad, información y documentación emitidas por Asociación Dianova España.
4. Redactar un manual que cumpla los estándares de calidad de la certificación ISO 9001-2008, los parámetros fijados en la certificación entidad familiarmente responsable efr y los principios de igualdad del Charter de la Diversidad y el Pacto Mundial, instituciones y códigos éticos que suscribe Dianova.

Por tanto, los objetivos del presente manual se pueden concretar en tres puntos:

- Familiarizar al personal de Asociación Dianova España con las estrategias no sexistas que posee la lengua española y sensibilizarlo con los cambios que demanda la sociedad actual.
- Tomar conciencia de que algunas fórmulas escritas/orales que utilizamos pueden ocultar la participación de las mujeres en todos los ámbitos.
- Evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y poner de manifiesto la presencia de las mujeres en el uso que hacemos de la lengua para reflejar la apuesta que ha hecho esta organización por la igualdad real entre los sexos.

4. QUÉ ES EL SEXISMO LINGÜÍSTICO

El sexismo es una discriminación de género que revela una actitud dirigida a las personas en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico, en función del cual se asumen diferentes características y conductas. Aunque en teoría, el sexismo se puede referir tanto a mujeres como a hombres, en la práctica afecta principalmente a las mujeres. Y una de sus muchas manifestaciones es el sexismo lingüístico.

Se incurre en sexismo lingüístico cuando se emite un mensaje que, debido a su forma (es decir, debido a las palabras escogidas o al modo de usarlas) y no a su fondo,

resulta discriminatorio por razón de sexo. Por el contrario, cuando la discriminación se debe al fondo del mensaje y no a su forma, se incurre en sexismo social.

Una misma situación de la realidad, sexista o no, puede describirse con un mensaje sexista o no. Sexismo social y sexismo lingüístico están relacionados entre sí y a veces coinciden pero no deben identificarse.

Por ejemplo, quien diga que *Las mujeres son menos inteligentes que los hombres* incurrirá en sexismo social pero no en sexismo lingüístico. La frase: *A la manifestación acudieron muchos funcionarios* describe una situación no sexista con una frase sexista. Por el contrario, la frase: *El consejo estaba compuesto por once varones y tres mujeres* describe una situación sexista con una frase no sexista.

Hay dos formas de sexismo lingüístico: el sexismo léxico y el sexismo sintáctico. Se incurre en el primero por razón de utilizar ciertas palabras que pueden identificarse aisladamente. Se incurre en el segundo cuando la discriminación se debe a la forma de construir la frase y no al empleo de una cierta palabra aislada.

El sexismo sintáctico es más importante y significativo que el léxico, pues revela en quienes incurren en él un arraigo más profundo de la mentalidad patriarcal que yace en el fondo de sus subconscientes. Como el anterior, es un fenómeno en el que se puede caer de forma inadvertida, ya que el pensamiento y el lenguaje están anclados en profundas raíces androcéntricas, centradas en el punto de vista masculino y la ocultación del femenino.

Hay dos formas principales de sexismo sintáctico:

Estereotipo: *El fiscal resultó ser una mujer, bastante guapa por cierto* (de haber sido un varón no se habría dicho el añadido final).

Androcentrismo: que puede ser muy obvio (*Los trabajadores tienen libre el día de hoy; ¿y no lo tienen las trabajadoras?*) o más sutil (*Uno de los grandes logros de la Revolución Francesa fue el sufragio universal*; solo podían votar los hombres, por tanto no fue universal).

En ocasiones, aunque no se usa solo el masculino para

referirse a los dos géneros a la vez, se comete sexismo al hacer la concordancia: *Los trabajadores y las trabajadoras que hayan sido despedidos recibirán una indemnización* (y no despedidas).

Es una necesidad actual que el lenguaje sea sensible a la realidad social existente y refleje la voluntad democrática de evitar todo tipo de discriminación.

En esta línea hay que evitar el uso del masculino con valor genérico, siempre que la estructura de la lengua lo permita, con la finalidad de conseguir una redacción no marcada por lo que al sexo se refiere.

5. RECOMENDACIONES PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

El lenguaje no es excusa

En lo referente al uso no sexista del lenguaje, cada persona hará aquello que quiera hacer, y en el código lingüístico hallará los recursos necesarios para visibilizar a las mujeres y evitar tratos excluyentes o discriminatorios.

Es cierto que el lenguaje es un código arbitrario con las limitaciones que la gramaticalidad impone, pero también es un código flexible y dúctil, en evolución constante, y que permite expresar cosas tan diversas como contenidos científicos o poéticos, ya sea creando neologismos para nombrar nuevos descubrimientos, en el caso del lenguaje científico, o transgrediendo la norma para acercarse a la emoción estética, en el caso del lenguaje poético.

A menudo las limitaciones que nos encontramos en el momento de buscar recetas para dar trato igualitario a mujeres y hombres, no son las del lenguaje como código, sino nuestras propias limitaciones como usuarios y usuarias de la lengua. No olvidemos que todo se puede expresar con palabras.

Continuamente, el lenguaje se renueva para dar nombre a nuevas realidades: así nacen palabras como chip, clona-

ción; palabras para nuevas profesiones como enfermera o programador, y seguidamente programadora y enfermera... Nuevas realidades crean lenguaje. Pero, también, un nuevo lenguaje ayudará a crear nuevas realidades.

Para hacer un uso no sexista del lenguaje de manera eficaz es necesario:

- considerar una prioridad y una necesidad que se haga un uso no sexista del lenguaje en todas las situaciones de comunicación: querer es poder.
- mejorar nuestro conocimiento de la lengua de uso y del abanico de posibilidades que ésta ofrece, ya que, cuanto más dominemos el código, más recursos tendremos a nuestro alcance (léxicos, morfológicos y gramaticales) para evitar el androcentrismo lingüístico y eludir el masculino como genérico.
- familiarizarse con una serie de recomendaciones de uso, como las que aparecen a continuación en este manual.

CASOS DE SEXISMO IMPLÍCITO: USOS DEL MASCULINO CON VALOR GENÉRICO

Usando el masculino solo cuando se refiere a los dos géneros a la vez

1.1. El caso de hombre (hombres)

El Diccionario de la Lengua Española (RAE) presenta como primer significado de la palabra hombre “Ser animado racional”. Bajo esta acepción se comprende todo el género humano” y como segundo “Varón, criatura racional del sexo masculino”.

El hecho que la primera acepción se aplique en sentido universal a todo el género humano, y por lo tanto a hombres y mujeres, evidencia la preeminencia del sexo masculino y la invisibilidad de la mujer en todos los ámbitos de la actividad humana.

Por ello es conveniente evitar los usos de la palabra hombre con valor genérico y de su plural, hombres, que sólo usaremos para hacer referencia a colectivos de personas de sexo masculino.

1.1.1. Propuesta de uso

Substituiremos el falso genérico masculino hombre (y hombres) por otros términos de la lengua con valor genérico real.

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
El origen del hombre	El origen del ser humano El origen de la especie humana

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Todos los hombres son iguales ante la ley	Todas las personas son iguales ante la ley Todos los individuos son iguales ante la ley

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
La historia de los hombres	La historia de la humanidad La historia del género humano

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Los derechos del hombre	Los derechos humanos Los derechos de las personas

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Hombres de estado que han hecho historia	Estadistas que han hecho historia

1.1.2. Soluciones mixtas

También podemos recurrir a la duplicación, es decir, a la presencia conjunta del femenino y el masculino (sin dar una preferencia sistemática en el orden al masculino ni al femenino)

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Los derechos del hombre	Los derechos de los hombres y las mujeres Los derechos de las mujeres y los hombres

1.2. Otros casos

Todo lo que hemos dicho con referencia a hombre es aplicable también a **otros sustantivos masculinos singulares** que se usan como genéricos para designar sujetos particulares: hombres y mujeres. Por ejemplo: el solicitante, el administrado...

Todo lo que hemos dicho con referencia a hombres es aplicable a **otros sustantivos masculinos plurales** que se usan como genéricos para designar colectivos integrados por

mujeres y hombres.

Por ejemplo: los funcionarios, los trabajadores...

El uso ampliamente extendido de este masculino genérico en documentos relativos a la administración (formularios, impresos), al mundo del trabajo (contratos, permisos de trabajo, ofertas...), a la labor jurídica, etc. contribuye a reforzar el estereotipo social que discrimina a la mujer en estos ámbitos.

1.2.1. Propuesta de uso

Substituiremos el falso genérico masculino, singular o plural, por otros términos de la lengua con valor genérico real, o bien por soluciones neutras menos personalizadas, siempre que ello sea posible.

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
El denunciante	La persona que denuncia
El interesado	La persona interesada
El infractor	La persona infractora
El que suscribe	Quien suscribe
El propietario ...	Propiedad de ...
Vecino de ...	Con domicilio en ...
El portal del ciudadano	El portal ciudadano
Manual del usuario	Manual de uso
Buzón del ciudadano	Buzón ciudadano
Web del visitante	Web de visitantes
Oficina de atención al ciudadano	Oficina de atención a la ciudadanía

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los funcionarios	El funcionariado
Los solicitantes	Las personas que lo soliciten
Los trabajadores contratados	El personal contratado
Los afectados	Las personas afectadas
Los seleccionados	Las personas seleccionadas
Los candidatos	Las personas que presenten su candidatura
Los viejos	Las personas mayores
Los guardias urbanos	Los efectivos de la Guardia Urbana

1.2.2. Soluciones mixtas

En algunos casos también podemos recurrir a la duplicación, es decir, a la presencia conjunta del femenino y el masculino (sin dar una preferencia sistemática en el orden al masculino ni al femenino)

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
El trabajador:	El trabajador / La trabajadora:
Los administrados	Las administradas y los administrados
Los derechos de los niños	Los derechos de los niños y niñas

A menudo usamos los gentilicios masculinos como genéricos para referirnos a los hombres y las mujeres de un pueblo o comunidad. En singular: el catalán, el terrassense, el mallorquín, etc. En plural: los catalanes, los terrassenses, los españoles, etc.

1.3. Propuesta de uso:

Sustituiremos el falso genérico masculino, singular o plural, por otros términos de la lengua con valor genérico real, o bien por otras soluciones neutras menos personalizadas, siempre que sea posible.

También podemos optar por una solución mixta.

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
El catalán opina:	El pueblo catalán opina:
La renta de los catalanes	La renta de la población de Cataluña
Terrasensesenred@xxxx.com	Terrasensesenred@xxxx.com
El terrassense es consciente de que ...	Los y las terrasenses ...

1.4. Nombres de oficios, cargos y profesiones

Cuando hacemos referencia de manera abstracta a un oficio, cargo o profesión, utilizamos el masculino como genérico. Por ejemplo: el oficio de panadero, el complemento específico de técnico auxiliar sanitario, la labor del presidente... A pesar de ello, a menudo expresamos en femenino: el oficio de secretaria, el trabajo de comadrona, el cuerpo de enfermeras... aunque el diccionario contempla su forma masculina. Estos usos estereotipados son consecuencia de la realidad de desigualdad que se vive en el mundo laboral y de la inercia social.

Hace años resultaban impensables términos como la notaria, la aparejadora, la jueza, la arquitecta, la presidenta; así como el enfermero, el comadrón, el telefonista... Hoy en día hombres y mujeres pueden acceder a cualquier lugar de trabajo o cargo público y la lengua tiene que adaptarse a este cambio

1.4.1. Propuesta de uso:

Cuando nos referimos a una persona que ocupa un cargo o una profesión, usaremos el género adecuado: masculino si se trata de un hombre, femenino si es una mujer.

En los plurales que se refieran a personas de ambos sexos, utilizaremos un genérico o bien la duplicación, en función del caso.

Indicaremos los dos géneros si se da la posibilidad que el lugar de trabajo sea ocupado tanto por un hombre como por una mujer.

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Sra. Carme Aguilera, abogado	Sra. Carme Aguilera, abogada
La técnico de enseñanza, Maria S	La técnica de enseñanza, Maria S
La juez dictó sentencia	La jueza dictó sentencia
Diputados: Marc M., Eva. E, Pau P...	Miembros de la cámara: Marc M., Eva P...
Lista de candidatos	Lista de candidatas y candidatos
Se ofrece una plaza de ingeniero	Se ofrece una plaza de ingeniero/a
Firma del candidato:	Firma del/ de la candidato/a

1.4.2. Formación de nombres femeninos y masculinos

En muchos casos es preciso crear el femenino de nombres de oficios, cargos o profesiones, que durante muchos años han sido exclusivos del género masculino, y en algunos casos, crear el masculino de nombres usados mayormente en femenino. Lo haremos siempre teniendo en cuenta las leyes de sufijación de la lengua, y tendremos en cuenta las recomendaciones de los diccionarios normativos y terminológicos.

a) Nombres variables

Sufijos:	Ejemplos:
-án / ana	capitán / capitana (general, de industria)
-ario / aria	secretario / secretaria (judicial, de dirección)
-ado / ada	delegado / delegada (de hacienda, de curso)
-ivo / iva	administrativo / administrativa
-nomo / noma	agronomo / agrónoma (ingeniero/a)
-dor / dora	administrador / administradora (de fincas)
-gogo / goga	pedagogo / pedagoga
-logo / -óloga	político / política

b) Nombres invariables

Sufijos:	Ejemplos:
-a	el/la terapeuta
-e	el/la forense
-al	un/a oficial (de carrera, de secretaría)
-anza	un/a ordenanza
-ante	el/la representante; el/la conferenciante
-ente	el/la gerente, la/el dependiente
-ar	un/a auxiliar (clínico/a, de vuelo)
-ble	el/la presidenciable, el/la contable
-ista	la/el telefonista; el/la columnista

c) Algunos casos que pueden provocar dudas

Masculino:	Femenino:
Pedro N., adjunto de dirección	Ana N., adjunta de dirección
Un agente para la igualdad	Una agente para la igualdad
Mi ayudante	Mi ayudanta
Pasqual Maragall, alcalde	Rosa Aguilar, alcaldesa
Un aparejador competente	Una aparejadora competente
Se busca aprendiz	Se busca aprendiza Una
Un arquitecto técnico	arquitecta técnica La
El archivero del Centro	archivera del Centro
Un asesor político	Una asesora política
El consultor en comunicación	La consultora en comunicación
Un asistente social	Una asistenta social
El bedel de la Universidad	La bedela de la Universidad

2. Concordancia entre los elementos de la frase

En general, los artículos, adjetivos y pronombres que aparecen en un texto tienen que concordar con los nombres que acompañan, siguiendo las reglas habituales (los concejales y las concejales).

El uso del masculino con valor genérico afecta especialmente a los artículos, adjetivos y pronombres en concordancia con nombres invariables o de género común, como líder (el/la); cabeza (el/la); asistentes (los/las), etc. En estos casos, en los que la visibilización del femenino en un texto puede depender exclusivamente de la flexión de un artículo o de un pronombre, es especialmente importante optar por usos sexuados. No obstante, no hay fórmulas sistemáticas, y cada problema tendrá que

resolverse teniendo en cuenta el contexto y las posibilidades que cada categoría gramatical (artículo, adjetivo, pronombre) admita.

2.1. El uso del artículo masculino con valor genérico acompañando a nombres invariables

A la hora de hacer concordar un artículo singular con un nombre invariable, evitaremos el uso del artículo masculino como genérico, y utilizaremos el masculino o el femenino según nos refiramos a un hombre o a una mujer, y los dos artículos coordinados, cuando el enunciado pueda referirse a una mujer o a un hombre indistintamente. Lo mismo haremos con el artículo en plural.

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
....	Datos del declarante, Joan Torrents
....	Datos de la solicitante, Mar Martínez
Datos del titular:	Datos del/de la titular:
Las aportaciones de los participantes	Las aportaciones de los y las participantes

Otra solución, que podemos combinar con la duplicación, será recurrir a fórmulas alternativas que, según el contexto, permitan elidir el artículo, sustituirlo por palabras de sexuada (quien), o bien despensonalizar la redacción.

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Los miembros del sindicato manifiestan que...	Miembros del sindicato manifiestan que...
Los que quieran participar...	Quien quiera participar...
El demandante	La parte demandante
El titular de la libreta es...	La titularidad de la libreta pertenece a...
Los autores hablan en el texto...	El texto habla de... En el texto se habla de...

2.2. El uso de participios, adjetivos y pronombres masculinos con valor genérico con nombres plurales

Si aparecen en el texto nombres masculinos y femeninos plurales, haremos concordar con ellos los adjetivos, participios y pronombres en masculino y femenino plural respectivamente.

Ahora bien, para no abusar de la duplicación, podemos optar por soluciones de sexuadas (como escoger un adjetivo invariable que funcione para ambos sexos) o por

despensonalizar la redacción (por ejemplo, con el uso de la voz pasiva)

En lugar de:	Es conveniente usar:
<p>No</p> <p>Los y las telefonistas son muy atentos</p> <p>Un comunicador y una comunicadora buenísimos</p> <p>Los candidatos y candidatas fueron convocados</p> <p>Los consejeros y las consejeras nombradas</p> <p>Todos estáis invitados. Los que queráis venir...</p> <p>Leía la lista de alumnos y los animaba a participar</p>	<p>Si</p> <p>Los y las telefonistas son muy amables</p> <p>Un comunicador y una comunicadora excelentes</p> <p>La jefa de personal convocó a los por la jefa de personal candidatos y las candidatas</p> <p>Los consejeros nombrados y las consejeras nombradas</p> <p>Todo el mundo está invitado. Los y las que queráis venir...</p> <p>Leía la lista de alumnos y alumnas y animaba a chicos y chicas a participar</p> <p>Leía la lista de alumnos y alumnas y animaba a todo el mundo a participar</p> <p>Leía la lista de alumnos y alumnas y todos y todas eran animados a participar</p>

CASOS DE SEXISMO EXPLÍCITO: DISIMETRÍA EN LA MANERA DE TRATAR A HOMBRES Y MUJERES

Ya hemos visto en el apartado anterior cómo la lengua puede ser motivo de sexismo implícito cuando la discriminación se debe al uso del masculino con valor de género neutro, o lo que es lo mismo, a la forma del mensaje lingüístico. La lengua, no obstante, como herramienta de comunicación y relación, como espejo de la realidad en la que vivimos y como transmisora del pensamiento humano, también puede llegar a ser un instrumento de una discriminación a menudo más peligroso, cuando los usos lingüísticos se ponen al servicio de lo que conocemos como sexismo explícito, es decir, cuando las palabras se ponen al servicio del estereotipo social y, en lugar de invisibilizar al femenino lo que hacemos es visibilizarlo mientras lo calificamos injustamente, o bien lo subordinamos al masculino. En este caso no encontramos discriminación en la forma del mensaje, sino en el contenido.

Partimos de la base que no hay palabras discriminato-

rias, sino usos discriminatorios ya que reflejan cómo la sociedad trata con disimetría a mujeres y hombres, y presuponen la subordinación de un género al otro, o bien contienen cargas ideológicas de connotación sexista que es preciso evitar.

Estos usos discriminatorios afectan aspectos semánticos o de significado de los mensajes: la elección léxica, los criterios de orden gramatical, la entonación de las palabras, etc.

A menudo resulta difícil distinguir el sexismo implícito (androcéntrico, morfológico, e inconsciente en muchos casos) del sexismo explícito (semántico, ideológico y, en muchas ocasiones, deliberado e incluso malintencionado). Creemos que es más fácil ver la diferencia entre uno y otro si tenemos en cuenta los ejemplos siguientes:

EJEMPLO 1:

La evolución de los hombres

Es sexismo implícito

(el término "hombres" pretende incluir a las mujeres, pero las invisibiliza)

(Debería decir: **La evolución de la humanidad**)

La implantación del sufragio universal el año 1890 supone la incorporación de las clases proletarias a la política

Es sexismo explícito

(el término “universal” no pretende incluir a las mujeres, porque no votaban, por lo tanto, hay una ocultación, no del femenino, sino de un agravio comparativo histórico para con los derechos de las mujeres en relación con los de los hombres) . (Debería decir: sufragio universal masculino, ya que el enunciado universal oculta, deliberadamente o no, la injusticia social histórica que las mujeres no tuvieron derecho a voto hasta hace sólo 70 años)

Subordinación del género femenino al masculino

3.1. Orden de preferencia entre femenino y masculino

Cuando optamos por la duplicación para visibilizar a ambos géneros en el discurso, debemos tener en cuenta que existe la tendencia a poner sistemáticamente el mas-

culino en primer lugar, con el femenino a continuación, de manera que establecemos una relación de jerarquía en la cual priorizamos al masculino.

Así pues, es bastante común leer: “la historia de los hombres y de las mujeres”, “los derechos de los hombres y de las mujeres”, y, también en los impresos o formularios: “nombre del padre: _ ; nombre de la madre: ___”; “inmueble propiedad del Sr. y la Sra. _”; etc.

O bien optaremos por respetar el orden alfabético en las duplicaciones, anteponiendo en cada caso la forma masculina o femenina que corresponda según este criterio.

Es importante optar por una de las dos propuestas y aplicarla al texto sistemáticamente, a fin de garantizar la coherencia de criterio.

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Mayor participación de chicos y chicas , y de ancianos y ancianas , en la vida pública	Mayor participación de chicas y chicos y de ancianos y ancianas en la vida pública (criterio de alternancia) Mayor participación de chicas y chicos , y de ancianas y ancianos en la vida pública (criterio alfabético)

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
	Inmueble propiedad del Sr. Joan Puig y la Sra. Anna Batista Manifiesto firmado por Anna B atista y Joan P uig (criterio alfabético)

En lugar de:	Es conveniente usar:
<p>No</p> <p>Ciudadanos y ciudadanas asistentes a la comisión defendieron los derechos de madrileños y madrileñas</p>	<p>Si</p> <p>Ciudadanas y ciudadanos asistentes a la comisión defendieron los derechos de madrileños y madrileñas (criterio de alternancia y alfabético)</p>

3.2. Otros usos asimétricos en el trato de mujeres y hombres

Tenemos que tratar de forma equivalente el femenino y el masculino en los nombres propios de persona, especialmente cuando masculino y femenino comparten contexto o circunstancia. Así pues, mujeres y hombres con idéntico cargo o nivel profesional tendrán que recibir un trato paralelo en textos y publicaciones.

En cuanto a lo que se refiere al nombre de pila y al apellido, se usa muy a menudo el nombre de pila para designar a mujeres en contextos laborales o formales, mientras que en contextos idénticos los hombres son designados mayormente por su apellido. Con ello el trato que reciben las mujeres al ser designadas es más familiar o informal, incluso en contextos que exigen un registro más formal.

En cuanto a los tratos, no hay simetría en el uso de señorita/señora y señorito/señor. Señor se aplica a todos los hombres, solteros y casados, en cambio señorita es un término de pretendida cortesía que se aplica a las mujeres solteras, a diferencia de señora que se aplica a las ca-

sadas. Un trato simétrico pide utilizar señora en todos los casos que se refieren a una mujer, independientemente de su estado civil, que en la mayoría de ocasiones no viene al caso, igual que utilizamos señor para referirnos a los hombres solteros, casados, separados, divorciados o viudos.

3.2.1. Propuestas de uso

A la hora de designar mujeres y hombres, les daremos un trato simétrico y seguiremos un criterio único para ambos.

Utilizaremos el apellido, o bien nombre y apellido, para referirnos tanto a hombres como a mujeres en contextos de formalidad media y alta.

Evitaremos el uso del nombre de pila en contextos en los que la familiaridad pueda restar relevancia o profesionalidad al personaje de quien se está hablando.

Utilizaremos Sra. / señora como forma única de trato para todas las mujeres, equivalente al Sr./ señor, independientemente del estado civil.

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
Arantxa derrota a Schett por 6-3	Sánchez Vicario derrota a Schett por 6-3
La Señora Thatcher y Mitterrand	Arantxa Sánchez Vicario derrota a Barbara Schett por 6-3
La Señorita Camps y el Señor Gol	La Señora Thatcher y el Señor Mitterrand
Para información, pida por la Srta. Puri	Thatcher y Mitterrand
	La Señora Camps y el Señor Gol
	Para información, pida por Puri Puig
	Para información, pida por la Sra. Puri Puig

3.3. Uso asimétrico de dependencia en las relaciones de parentesco

Aunque se trata de una disimetría lingüística que se da más en el lenguaje periodístico, también en los textos administrativos encontramos casos en los que la identificación de la mujer viene dada por medio del hombre, y en los que la relación de parentesco connota subordinación, posesión o pertenencia.

Algunas expresiones disimétricas son el uso de posesivos de pertenencia (su esposa, su mujer...), el uso de la preposición de (de dependencia) en los apellidos de las mujeres casadas, etc.

3.3.1. Propuesta de uso

Evitaremos el uso de fórmulas estereotipadas que connoten la idea que las mujeres dependen o son posesión de los hombres y no utilizaremos en formularios y documentos legales la relación de parentesco para subordinar a la mujer a su cónyuge.

Evitaremos en registros formales, especialmente el legal, el posesivo de pertenencia

acompañando el parentesco, sobretodo en expresiones como su esposa, su mujer...

Designaremos a la mujer por su propio apellido y no por el del marido, ya que según la ley tanto en Cataluña como en el Estado Español la mujer cuando se casa conserva sus apellidos.

Si en algún caso se desea utilizar el apellido del cónyuge, porque se trate de un personaje público, evitaremos utilizarlo con la preposición de delante, uso que indica relación de dependencia o de subordinación (y haremos evidentemente un uso simétrico: si la mujer del tenor es la Sra. Carreras, el marido de la soprano será el Sr. Caballé..., pero en ningún caso: Sra. de Carreras o Sr. de Caballé)

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
...propiedad del Sr. Pol Pi y su esposa Sra. Eva Valls	propiedad de Pol Pi y Eva Valls
...hijo/a de Arnau Xirinacs y su mujer , Anna Alòs	...hijo/a de Anna Alòs y Arnau Xirinacs (siguiendo el orden alfabético)
Joaquima Grau de López	Joaquima Grau
Marie Curie , premio Nobel...	Marie Sklodowska, premio Nobel...
Sra. Alicia, viuda de Amadeu Valls	Sra. Alicia Lluch, viuda de Valls
Sr. Amadeu, viudo de Alicia Valls	Sr. Amadeu Valls, viudo de Lluch (trato simétrico)
Asistirán los socios acompañados de sus señoras .	Asistirán los miembros de la asociación: Albert Roig, Jordi Pla, Joan Salgado y Anna Serra, acompañados de su pareja .

TRATO DE CATEGORÍA ASIMÉTRICO DE HOMBRES Y MUJERES

Como ya hemos comentado anteriormente, el lenguaje permite designar todo lo que existe y, por lo tanto, lo que no es designado desaparece de los ojos de la mayoría, se invisibiliza y no aparece en nuestra sociedad. Por ello, la mayor presencia del masculino en los textos puede contribuir a la invisibilización de lo femenino.

Ahora bien, invisibilizar una realidad puede ser tan grave como designarla o conferirle un trato erróneo por medio de los usos lingüísticos. En algunos casos, como por ejemplo en el ámbito médico, puede provocar más malentendidos y tantas o más consecuencias negativas atribuir por error el nombre de una enfermedad a la sintomatología de otra, que omitir el nombre real.

El lenguaje desempeña un papel fundamental en nuestra manera de comprender el mundo y, en consecuencia, en la construcción de identidad de mujeres y hombres como tales, y en la determinación de su rol social.

Propuestas de uso

Evitaremos la asimetría en la frecuencia de aparición de mujeres y hombres en los textos.

- Procurando que no predomine la frecuencia del masculino en la exposición de contenidos, y utilizando los recursos expuestos en este manual para evitar la invisibilización de lo femenino (expresiones que incluyan ambos sexos, genéricos reales, duplicaciones, etc.)

- Procurando que no predomine la frecuencia del masculino en actividades, casos o ejemplos.

Ejemplos y casos:

1. En lugar de utilizar sistemáticamente expresiones androcéntricas como: tener hijos, jóvenes, emprendedores, ser padres, el ciudadano opina, etc. procuraremos utilizar otras más neutras o genéricas como: tener criaturas, personas jóvenes, personas emprendedoras, ser madres y padres, la ciudadanía opina/las personas opinan, etc.

- Si tenemos que ilustrar con testimonios reales el espíritu de voluntad de las personas de nuestra empresa o de la sociedad, o la capacidad de recuperación de las personas adictas a drogas, etc., nos cuidaremos de que los textos o entrevistas que salgan muestren chicas y chicos, hombres y mujeres, de manera simétrica.
- En todos los casos que sea conveniente, procuraremos subrayar, en cada ámbito específico, la presencia de aquel género que, por estereotipo del rol social, es socialmente menos presente.

Evitaremos el estereotipo en la participación y calidad de actividades de hombres y mujeres en los textos.

- Cuidando que los textos no atribuyan a las mujeres mayormente la privacidad (y unas determinadas actividades familiares y domésticas) y a los hombres, mayormente el ámbito público (y unas determinadas actividades laborales, de liderazgo, y recreativas o deportivas)

En lugar de:	Es conveniente usar:
No	Si
ayudas a las madres Madres monoparentales Joaquima Grau de López	ayudas a las familias familias monoparentales (o bien distinguiremos entre: familias monoparentales y monomarentales, en función de si la tutoría familiar recae en padre o madre)
la reivindicación de las madres de más plazas de guarderías...	la reivindicación de madres y padres de más plazas de guarderías...

Evitaremos el estereotipo en la valoración y caracterización del femenino y del masculino en los textos.

- Evitando caracterizaciones asociadas a hombres y mujeres, y adjetivaciones que puedan contribuir al estereotipo, y que se atribuyan emociones y sentimientos estereotipados a hombres y mujeres.
- Evitando los juicios de valor respecto al masculino y al femenino.
- Distribuyendo equitativamente el protagonismo entre hombres y mujeres.

Ejemplos y casos:

1. A menudo las mujeres están más presentes en fotos e ilustraciones de webs y prensa, que en los textos, cosa que enfatiza su imagen y aspecto físico, pero no se da a conocer su voz ni las presenta en el discurso de contenidos.
2. A menudo a las mujeres se les atribuyen calificativos tópicos o ridículos, que hacen referencia a su físico o belleza y que no ayudan a eliminar estereotipos.
3. La atribución de sentimientos y emociones estereo-

tipadas a mujeres y hombres, así como los juicios de valor, son también usos lingüísticos que conviene combatir. Si bien estas prácticas tienen lugar más en los textos periodísticos y publicitarios que en los empresariales, reproducimos algunos ejemplos que muestran como el lenguaje, en virtud de ciertas licencias estilísticas, puede caer en el estereotipo social.

Juicios de valor estereotipados

<Por el amor de una mujer, un director de caja de ahorros, entre rejas tras desfalcar cinco millones por una pasión>

(...la vida de este hombre empezó a **torcerse** cuando conoció a la mujer **que le enloquecería**)

La mujer caracterizada como culpable de la pérdida masculina

Metáforas estereotipadas

<La Barbie de hierro> (sección Política, La Vanguardia)

<La nueva dama de acero> (sección Deportes, La Vanguardia): las mujeres deportistas, o son de acero, o **son muñecas de la gimnasia, sirenas de la natación...** pasando del estereotipo de mujer fuerte=masculina al de la mujer bella y grácil que nada, hace gimnasia, baila...

(el hierro/el acero, es una metáfora a menudo asociada con las mujeres que hacen trabajos/deportes tradicionalmente masculinos)

Parentescos y familiaridades estereotipadas

<La viuda alegre> (el Periódico)

<Una abuela en la oficina>

<En las bodas, las cuñadas suelen pactar la indumentaria por adelantado para no repetir colores el día del enlace. No fue así durante el cambio en el Ministerio de Medio Ambiente: Elvira Rodríguez y Cristina Narbona se presentaron ambas vestidas de carmesí encendido (...) Festival de tonalidades, como si se tratara de un anuncio de grandes almacenes. En esto se notó el cambio político y el estreno del Gobierno paritario> (el Periódico)

A la hora de tratar este tema, es preciso evitar estereotipos y tópicos que frivolicen o banalicen los casos de violencia de género, y evitar adjetivos que puedan contribuir a una justificación implícita o a un consentimiento de la agresión.

<Sufridas españolas> (El Mundo)

<Reincidentes del dolor> (Diario de Mallorca)

<La vida con un verdugo en casa> (el Periódico)

6. CAMBIOS EN LA RAE

Considerada la principal referencia mundial en el uso del castellano, la Real Academia Española (RAE) también ha tenido que corregir algunos de sus términos para ajustarlos a una lengua justa, no sexista y estar así en consonancia con las transformaciones igualitarias de la sociedad y la lucha contra el sexismo.

En el año 2014, la RAE se planteó eliminar de su diccionario una serie de acepciones que demuestran lo arraigados que están los prejuicios sexistas en nuestra lengua:

- **Mujer.** Que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia.
- **Hombre.** Individuo que tiene las cualidades consideradas varoniles por excelencia, como el valor y la firmeza.
- **Femenino.** Débil, endeble.
- **Masculino.** Varonil, enérgico.
- **Madre.** Hembra que ha parido. / Madre de familia: mujer casada o viuda, cabeza de su casa.
- **Padre.** Varón o macho que ha engendrado. / Cabeza de una descendencia, familia o pueblo. / Padre de familia: jefe de una familia aunque no tenga hijos.
- **Gozar.** Conocer carnalmente a una mujer.
- **Periquear.** Dicho de una mujer, disfrutar de excesiva libertad.

- **Cancillera.** Cuneta o canal de desagüe en las lindes de las tierras labrantías.
- **Edén.** Paraíso terrenal, morada del primer hombre antes de su desobediencia.
- **Cocinilla.** Hombre que se entromete en cosas, especialmente domésticas, que no son de su incumbencia.
- **Huérfano.** Dicho de una persona menor edad a quien se le han muerto el padre y la madre o uno de los dos, especialmente el padre.

En marzo de 2017, el diccionario digital de la RAE mantiene aún acepciones que, gracias a las protestas ciudadanas, van a ser subsanadas en una próxima edición:

- **Bello sexo.** Sexo débil.
- **Sexo débil.** Conjunto de las mujeres.
- **Sexo fuerte.** Conjunto de los hombres.

7. POR UNA PUBLICIDAD QUE NO ESTEREOTIPE Y NO DEGRADE

La publicidad y los medios de comunicación son importantes medios de socialización. La publicidad no ofrece una imagen real de la mujer, la presenta de una manera estereotipada: la mujer que todo lo puede, que, además,

siempre debe estar bella y disponible. Representa mujeres protagonistas de segunda división en la mayoría de los artículos de revistas y periódicos.

¿QUÉ ES LA PUBLICIDAD SEXISTA?

Se considera publicidad sexista la representación de:

- La mujer y/o el hombre como objeto sexual
- El cuerpo de la mujer/el hombre como reclamo publicitario
- La mujer como víctima o el hombre como agresor
- Las mujeres como seres subordinados a los hombres
- Las labores domésticas y el cuidado como roles exclusivos de las mujeres
- Los hombres como únicos representantes del género humano
- Las representaciones de mujeres sólo por su físico y su estética

¿CÓMO GARANTIZAR UNA PUBLICIDAD NO SEXISTA?

1. Incluir la presencia social de las mujeres, sus aportaciones, sus necesidades, sus retos en los contenidos de la publicidad y de los medios de comunicación.
2. Desagregar las informaciones que se publiquen por sexo visibiliza la diferente incidencia que tienen éstas en hombres y en mujeres, haciendo patentes las discriminaciones.
 - *“El torneo de fútbol congregó a más de 300 deportistas, 275 hombres y 25 mujeres”*
 - *“El 4% de las personas desempleadas son hombres, el 11% son mujeres”*
 - *“Las ejecutivas de esta empresa dedican*

100 horas al mes a las tareas del hogar, los ejecutivos 8 horas”

3. Representar en la publicidad y los medios de comunicación la diversidad de funciones, roles y papeles que cumplen las mujeres y los hombres dentro de la sociedad. No representar a la mujer como ama de casa, madre y esposa únicamente. Se debe reflejar la incorporación de la mujer al mundo laboral, al deporte, a la ciencia y a la política. No resaltar en la mujer su aspecto físico, su estética.
4. Resaltar las mismas cualidades y tratar con el mismo respeto a la mujer y al hombre. Realizar las mismas preguntas a hombres y a mujeres en las entrevistas.
5. Romper con la victimización de las mujeres.

El lenguaje gráfico es el primero que entra por la vista, de la lectura que de él hagamos, a menudo dependerá que pasemos al texto o desestimemos del todo unos contenidos, pensando que no nos atañen o que no nos representan. Por eso la elección de fotografías, iconos y colores en la web tiene que ser fruto de una reflexión y no del azar.

Las imágenes de la web deberán:

- visibilizar a las mujeres (evitando el uso de la figura masculina como genérico que pretende representar a todas y todos los seres humanos)
- visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres (sin caer en estereotipos de roles familiares y sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo, etc.)

EL FEMENINO INVISIBLE

Ya hemos visto anteriormente como el género gramatical masculino a menudo es usado en los textos con valor genérico, invisibilizando así al género femenino.

Algo parecido sucede en muchos casos cuando se trata del uso gráfico de imágenes e ilustraciones: en la foto de un hombre ante un ordenador anunciando un máster de

arquitectura, ¿debemos entender que el masculino representa al género humano, mujeres y hombres? Seguramente, muchas mujeres no van a verse ahí representadas: ni las jóvenes con vocación de arquitectas, ni las profesionales que ya ejercen esa labor... y seguiremos perpetuando estereotipos sexistas de ocultación del femenino con el pretexto que el masculino nos representa a todas y a todos.

Demasiado a menudo la publicidad y los medios utilizan la imagen masculina genérica en ámbitos donde la mujer es todavía excepción (ingeniería, tecnología, ciencia, ámbitos directivos y cargos de decisión, política y liderazgo...), y dichos usos gráficos no ayudarán al cambio social de la cultura estereotipada hacia la cultura de la igualdad.

En este sentido, al igual que en el lenguaje podemos usar la duplicidad (ellas y ellos) para garantizar la igualdad, las fotos también permiten soluciones de este tipo, y de un modo mucho más ágil que en el lenguaje, ya que fotografiar a hombres y mujeres a la vez realizando juntos una determinada actividad, pública o privada, nos mostrará una realidad plural y real sin añadir ninguna dificultad a la expresión.

Otra solución es la alternancia de casos (en una foto un hombre, en otra una mujer...), siempre teniendo en cuenta no caer en la tentación de reflejar usos del espacio y de las actividades estereotipados o sexistas para hombres y mujeres.

Recomendamos:

- *Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres en ilustraciones y fotografías*
- *o Evitar la ausencia, y por tanto la invisibilidad, de mujeres o de hombres en determinados ámbitos públicos o privados*
- *o Evitar el uso de iconos de connotación masculina y potenciar el uso de iconos que visibilicen ambos géneros, o bien con sentido neutro simbólico.*

EL FEMENINO SECUNDARIO

Todo medio de comunicación que se dirija a la clientela interna y/o externa deberá visibilizar a hombres y a mujeres, tanto en sus contenidos textuales como en sus contenidos gráficos.

Pero no sólo de visualizar se trata, sino de hacerlo adecuadamente, pues los estudios demuestran que publicidad y medios reflejan una sociedad sexista o estereotipada, una mirada parcial del mundo real que deberíamos evitar reproducir en nuestra web.

No sería exacto decir que los anuncios de equipos informáticos invisibilizan a la mujer: sus catálogos publicitarios están llenos de jóvenes modelos que son objeto de reproducciones y fotos de cámaras digitales o de impresoras láser, o aparecen chicas ilustrando salvapantallas... mientras son hombres los que aparecen en las fotos representando a los usuarios de dichos equipos. No se invisibiliza a la mujer, pero ¿se la visibiliza adecuadamente? Siempre la vemos ante la cámara, en rol pasivo, nunca tras el objetivo, activa, tomando la foto.

Otro ejemplo: los anuncios de posgrados y masters de dirección de empresas, a menudo presentan a un modelo hombre; pero en anuncios de cursos de secretariado, o de formación a distancia, las modelos ante el ordenador que aparecen en las fotos son mujeres. Si algo se está visibilizando en estos casos no es a la mujer, sino la diferencia, el estereotipo social. Y una vez más estamos dando referentes sexistas a las futuras generaciones.

En la web de Dianova no podemos permitirnos ser cómplices de la diferencia o la desigualdad, fijando en imágenes los estereotipos de la cultura actual, sino que debemos hacer un trabajo pionero de ruptura de estereotipos y abrir el objetivo a otros campos de visión social mostrando a otras ciudadanas, otras realidades, la pluralidad de modelos sociales, la sociedad del cambio hacia la democracia real. Por tanto, cuando acompañemos un anuncio de Dianova online con una fotografía, la usuaria podrá ser mujer y de edad avanzada, y no siempre será ella la joven recepcionista que atiende la solicitud, o la telefonista...

Este ejemplo nos lleva a una nueva reflexión: la mayoría de las mujeres fotografiadas en las webs son jóvenes, atractivas... Visualizamos a la mujer, no a las mujeres. Si la web de Dianova pretende comunicarse más y mejor con la ciudadanía, deberá tener en cuenta su pluralidad en todos los sentidos (edad, sexo, estrato social, etnia, cultura, etc.)

Recomendamos:

- *Hacer un trato paritario de la categoría de las participaciones de hombres y mujeres en las imágenes: qué acciones realizan unas y otros, espacios y escenarios que se les atribuyen por razón de género, jerarquías en actividades familiares, domésticas y laborales, de liderazgo político y social, recreativa, deportiva, etc. Mujeres con mujeres, hombres con hombres, mujeres y hombres compartiendo protagonismo, etc.*
- *o Equiparar la distribución del protagonismo gráfico de hombres y mujeres en la web: tamaño de las imágenes, jerarquía de imágenes en la estructura de la web.*
- *o Evitar la caracterización y valoración estereotipada del masculino y el femenino: imágenes resultantes de juicios de valores estereotipados, emociones y sentimientos atribuidos a mujeres o a hombres; patrones de comportamiento propuestos para hombres y mujeres, etc.*

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Se ofrece seguidamente una relación de términos ordenados alfabéticamente. Se trata, en unos casos, de precisar las variantes de género de determinadas palabras;

en otros, de definir conceptos lingüísticos y sociológicos de interés. También, pero sólo en contadas ocasiones, se proponen alternativas a ciertos usos lingüísticos que son corrientes todavía hoy.

Conviene aclarar que la definición que se incluye del género de las palabras, así como los significados y acepciones diferentes proceden en su mayoría del diccionario de la Real Academia de la Lengua.

Sólo los términos marcados con un asterisco (*) -relacionados bien con la Sociología, la Antropología o la Lingüística- escapan a este criterio. Si se señalan los usos “coloquiales” que se hacen de ciertas palabras (asistenta, individua, etc.), es para prevenir acerca de su uso.

Los sustantivos que son comunes en cuanto al género, es decir, aquellos que para señalar la diferencia de sexo, tienen que recurrir al artículo (el telefonista/ la telefonista), llevan todos la abreviatura “com.”.

Compárese también en este glosario los valores que se declaran inherentes a algunas voces o el uso que se hace en femenino de los grados militares, para entender que -a pesar de los cambios exigidos socialmente a la RAE- queda todavía mucho camino por recorrer para conseguir una lengua no sexista. Y es que el uso que se hace de la lengua nunca es inocente.

A

-a/o: formas para marcar femeninos y masculinos. Propia de formularios, fichas, inscripciones, etc.

Abogada / abogado.

Acción positiva (*): **1.** Está definida como una estrategia destinada a ofrecer una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por medio de medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las deficiencias y discriminaciones resultantes de las prácticas sociales (a menudo aparentemente neutrales). **2.** Es un

mecanismo o medida para superar o corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y prevenir futuras desigualdades. Implica esfuerzos en muchos niveles y campos (laboral, político, escolar, profesional, social, jurídica, etc.) para vencer barreras estructurales e ideológicas y así eliminar la situación de desventaja para las mujeres con el fin de que puedan acceder a una condición en la que haya igualdad de oportunidades. Esta medida pretende acelerar la igualdad de hecho (y no sólo de derecho) entre hombres y mujeres, reparar los daños de la opresión. Las acciones positivas tienen un carácter temporal pues cuando se alcance la igualdad de oportunidades, dejarán de ser necesarias.

Fuente: *“Manual de derechos humanos de las Mujeres Jóvenes y la CEDAW”*. ILANUD/ REDLAC, 2002

Actor / actriz.

Adalid: sólo tiene forma masculina.

Administrativa / Administrativo.

Agente: com.

Afeminada/o: dicho de un hombre: que parece una mujer.

Ahombrada/o: dicho de una mujer o de un niño: que parece un hombre.

Albañil / albañila.

Alférez: com.

Ama de casa: no tiene forma correspondiente en masculino. Con todo, en el lenguaje coloquial es cada vez más frecuente escuchar “amo de casa”.

Ama de llaves: no tiene forma correspondiente en masculino.

Antifeminismo: tendencia contraria al feminismo.

Aparcacoches: com.

Árbitra / árbitro.

Asistente: com. El femenino “asistenta” significa cosa bien distinta: **1.** Criada; **2.** Coloquialmente, mujer del asistente.

Autoridad femenina (*): reconocimiento a la lucha, esfuerzo, ciencia y trabajo desarrollado por las mujeres.

Auxiliar de vuelo: com. Es frecuente, referido a las mujeres, emplear el término “azafatas”.

Auxiliar Técnica Sanitaria (ATS) / Auxiliar Técnico Sanitario

Azafata: sin masculino.

B

Bedel / bedela.

Bombrera / bombero.

Botones: com.

Brigada: com.

Buzo: com.

C

Caballerosidad: cualidad de caballero. Sin variante genérica.

Caballero: propio de un caballero, por su gentileza, desprendimiento, cortesía, nobleza de ánimo u otras cualidades semejantes. No tiene término equivalente para las mujeres.

Cabo (ejército): com.

Cámara (profesión): com.

Caminante: com.

Canciller: com.

Canguro (profesión): término que, pese a emplearse como sinónimo de “niñera” o “aya”, sólo tiene forma masculina.

Cantante: com.

Cantaor / cantaora.

Capataz / capataza.

Capitán: com. Coloquialmente, está registrado el femenino “capitana” con dos acepciones: 1. mujer que es cabeza de una tropa, y 2. mujer del capitán.

Catador/ catadora.

Catedrática / catedrático.

Censor / censora.

Censor jurado de cuentas / censora jurado de cuentas.

Chófer: com.

Clienta / cliente.

Coeducación (*): educación que se da conjuntamente a jóvenes de ambos sexos. La coeducación debe tener, entre sus objetivos principales, la superación de los estereotipos de género y la creación de nuevos y múltiples modelos para que cada persona pueda desarrollarse en libertad.

Colona / colono.

Comandante: com. Coloquialmente, se emplea el femenino “comandanta” con el significado de “mujer del comandante”.

Concejal / concejala.

Consejera / consejero.

Conserje: com.

Contable: com.

Contrabajo: com.

Contralto: com., aunque es registro de mujer.

Contratista: com.

Copiloto: com.

Copista: com.

Corista: com.

Corneta (profesión): com.

Coronel: com. En femenino sólo se registra como “mujer del coronel”.

Corresponsal: com.

Currículo oculto (*): 1. Conjunto de aprendizajes vividos a través de la organización específica del centro y de lo que en él se practica. Puede también ser definido como aquellas facetas de la vida escolar de las que se aprende sin que las y los profesores sean conscientes de sus efectos, ni las/os alumnas/os perciban su transmisión”

Fuente: Feminario de Alicante: *Elementos para una educación no sexista*, citado en Altabe, Rosario: “*Penélope o las trampas del amor*”

2. Aquello que se transmite de forma inconsciente y que hace referencia a todos aquellos conocimientos, destrezas, actitudes y valores que se adquieren mediante la participación de procesos de enseñanza/aprendizaje y en general en todas las interacciones que se suceden día a día en los espacios educativos de todo tipo. Estas adquisiciones nunca llegan a explicitarse como metas educativas a lograr de una manera intencionada, pero en la práctica es un elemento educativo muy importante.

Fuente: Jurjo Torres. “*El currículum oculto*”. Ed. Morata, 1996

D

Defensor del Pueblo / Defensora del Pueblo.

Demandante: com.

Democracia paritaria (*): aquella que se asienta sobre el principio de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todas las instituciones.

Dependiente / dependiente (profesión).

Detective: com.

Discriminación: acción que consiste en seleccionar excluyendo, bien a una persona, bien a un grupo social.

Discriminación indirecta (*): la que se realiza de forma sutil y solapada.

Discriminación positiva (*): protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.

División sexual del trabajo (*): práctica sexista que consiste en distribuir las responsabilidades laborales tomando como criterio determinante el sexo. En general, las de mayor rango se adjudican a los hombres, en perjuicio de las mujeres.

Doble (profesión): com.

Doncella: en su acepción de “mujer que no ha conocido varón” es el equivalente de “doncel”. En cambio, equivale al masculino “ayuda de cámara” si se considera desde el punto de vista laboral.

E

Economista: com.

Ecónomo: sólo tiene forma masculina.

Edil / edila.

Electricista: com.

Emperador / emperatriz.

Empoderamiento (*): es un proceso por el que las personas oprimidas desarrollan, por sí mismas, poder para desafiar las relaciones existentes de poder y cambiarlas, confrontan la ideología patriarcal y buscan modificar las relaciones, estructuras e instituciones que las reproducen para generar una sociedad distinta, democrática y corres-

ponsable en la que las mujeres ocupan posiciones y condiciones igualitarias con los hombres.

Empoderarse supone desarrollar poderes positivos, es decir, apropiarse de recursos, bienes, habilidades, capacidades y espacios para enfrentar y superar la opresión, y crear alternativas que permitan obtener un mayor control o una redistribución sobre las fuentes del poder (bienes materiales, recursos intelectuales, la ideología) y construir formas alternativas de ejercerlo. Este proceso tiene tanto una dimensión individual como colectiva. El empoderamiento implica cambios cognitivos, psicológicos, políticos y económicos en las personas y grupos, que se traducen en sus prácticas cotidianas (culturales, políticas, sociales económicas).

El empoderamiento de las mujeres es un asunto de género y no simplemente un asunto de mujeres, pues tiene que ver con la transformación humana y de las relaciones sociales.

Fuente: *Manual de derechos humanos de las Mujeres Jóvenes y la CEDAW. ILANUD/ REDLAC, 2002*

Epiceno: nombre común perteneciente a la clase de los animados que, con un solo género gramatical, puede designar seres de uno u otro sexo; p. e.: jirafa, lince, bebé, pantera o víctima.

Equidad: disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que en justicia le corresponde.

Escribiente: com.

Estereotipo: imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

Estudiante: com.

Extra (profesión): com.

F

Fabricante: com.

Femenina/o: que es propio de mujeres.

Feminismo: es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII –aunque sin adoptar todavía esta denominación– y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.

Fuente: “*Diccionario Ideológico Feminista*”. Dra. Victoria Sau, 1990.

Figuranta / figurante (profesión).

Firmante: com.

Fiscal / fiscal (profesión).

Forense: com.

Fotocopista: com.

Fotógrafa / fotógrafo.

G

Gerenta / gerente.

Gestor / gestora. Por extensión, suelen utilizarse los términos “cogestor” y “cogestora”, no recogidos en el diccionario.

Gobernante: com. El femenino “gubernanta” está registrado con las siguientes acepciones: 1. mujer que en los grandes hoteles tiene a su cargo el servicio de un piso en lo tocante a la limpieza de habitaciones, conservación del mobiliario, alfombras y demás enseres; 2. encargada de la administración de una casa o institución. Coloquialmente, “mujer que manda en exceso”.

Guarda: com.

Guarda jurado: com.

Guardia: com.

Guía: com.

H

Habla: acto individual del ejercicio del lenguaje, producido al elegir determinados signos, entre los que ofrece la lengua, mediante su realización oral o escrita.

Hombre: 1. Ser animado racional, sea varón o mujer; 2. varón que ha llegado a la edad adulta; 3. grupo determinado del género humano (el hombre del Renacimiento, el hombre europeo); 4. Individuo que tiene las cualidades consideradas varoniles por excelencia, como el valor y la firmeza. *Las dos últimas acepciones han sido ampliamente criticadas y están pendientes de ser corregidas o retiradas.*

I

Idiolecto: conjunto de rasgos propios de la forma de expresarse de un individuo.

Idioma: lengua de un pueblo o nación, o común a varios. Modo particular de hablar de algunos o en algunas ocasiones.

Igualdad de oportunidades (*): 1. El concepto de igualdad de oportunidades se puede aplicar ante cualquier situación de desigualdad social, ya sea ésta de orden económico, racial, o entre los géneros. 2. Es la situación en la que las mujeres y los hombres, - como sujetos diferentes pero con el mismo valor y por tanto la misma posibilidad de acceso, promoción y goce de derechos-, pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, alcanzando las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, etnia, sexo, edad, religión, etc.

Fuente: “*Edúcame con Equidad*” Pellicer, Llum. *Las Dignas*, 2002.

Individua / individuo. Se utiliza de forma sexista el término “individua” con el significado de “mujer despreciable”.

Industrial: com.

Ingeniera / ingeniero.

Institutriz: nombre femenino. Como equivalente se puede tomar el masculino “tutor” (/tutora).

Intérprete: com.

J

Jefa / jefe. En sentido coloquial, está registrado el uso que se hace del término “jefa” como “mujer del jefe”, algo que no se da a la inversa.

Jineta / jinete. El diccionario circunscribe a Andalucía y América el uso de “jineta” con el significado de “mujer que monta a caballo”. La oposición más frecuente es jinete / amazona.

Joven: com.

Jóvenes: com. Es preferible decir “la juventud”.

Juez / jueza.

Jurisconsulta / jurisconsulto.

Jurisperita / jurisperito.

L

Legionaria / legionario.

Lengua (*): cada uno de los sistemas de comunicación propio de una comunidad determinada.

Lenguaje (*): en sentido amplio, cualquier sistema de signos que permite la comunicación entre dos seres. En sentido restringido, capacidad que tiene el ser humano de emitir signos lingüísticos para comunicarse.

M

Machismo (*): **1.** Es un conjunto de leyes, normas, actitudes y rasgos socioculturales del hombre cuya finalidad -explícita y/o implícita- ha sido y es, producir, mantener y perpetuar la esclavitud y sumisión de la mujer a todos los niveles: sexual, laboral y afectivo. La palabra machismo es utilizada primordialmente en el ámbito coloquial y popular. Un término más apropiado (sobre todo a nivel ideológico) para expresar dicho concepto es el sexismo, ya que el primero se utiliza para caracterizar aquellos actos, físicos o verbales, por medio de los cuales se manifiesta de forma vulgar el sexismo subyacente en la estructura social. En el plano psicológico, la diferencia entre sexismo y machismo es que el sexismo es consciente y el machismo es inconsciente; es decir, el machista actúa como tal sin ser capaz de “explicar” o dar cuenta de la razón interna de sus actos, ya que únicamente se limita a reproducir y a poner en práctica de un modo grosero aquello que le brinda el sexismo de la cultura a la que pertenece por nacionalidad y condición social. De ahí que un machista puede hasta sentirse orgulloso y presumir de ser “muy macho” y sin embargo si su personalidad profunda no tiene bases psicológicas de misoginia (odio/miedo a las mujeres muy ligado al sexismo), al hacer consciente su machismo y las consecuencias de éste, puede llegar a intentar autocombatir muchos aspectos de su comportamiento. **2.** La mujer comparte el machismo en la medida en que no es consciente de las estructuras de poder que regulan las relaciones entre los dos sexos y las reproduce y/o contribuye a que los hombres continúen reproduciéndolas.

Fuente: Algunos aspectos de esta descripción han sido tomados del “*Diccionario ideológico feminista*”, Victoria Sau, Ed. Icaria, España 1990

Maestra / maestro.

Maniquí: com.

Marchante: com.

Masculina/o: varonil, enérgico.

Matriarca: mujer que ejerce el matriarcado. Su equivalente masculino es “patriarca”.

Matriarcado: **1.** Organización social, tradicionalmente atribuida a algunos pueblos primitivos, en que el mando residía en las mujeres; **2.** Predominio o fuerte ascendiente femenino en una sociedad o grupo.

Matrona: nombre femenino.

Mayordomo: nombre masculino. De acuerdo con su etimología, sirviente principal de una casa, cargo tradicionalmente reservado a los hombres.

Mecanógrafa / mecanógrafo.

Médica / médico.

Mensaje: información.

Miembro: com.

Militar: com.

Mimo: com.

Misoginia: aversión u odio a las mujeres.

Modelo: com.

Modista / modisto.

Mujer: **1.** Persona de sexo femenino; **2.** Que ha llegado a la pubertad o a la edad adulta; **3.** Que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia (acepción sexista); **4.** Mujer casada, con relación al marido.

Música / músico.

N

Navegante: com.

Niña / niño. En plural, el término inclusivo es “infancia” o cabe también hablar de “niños y niñas”.

Nodriza: nombre femenino.

Norma (*): conjunto de caracteres lingüísticos a los que se ajusta la corrección gramatical, en general o en un punto concreto.

O

Oficial / oficiala. Como término militar, sólo está registrado el primero, válido para ambos géneros.

Ogro: nombre masculino.

Ordenanza: com.

P

Paciente: com.

Paridad (*): paridad en la sociedad se refiere a la conformación de sociedades más parejas. Las leyes de paridad consisten en establecer para un cargo, a un porcentaje mínimo de personas de un colectivo que ha sido históricamente discriminado, sobre todo el caso de las mujeres. Dicho porcentaje se acerca a la representación de miembros del colectivo discriminado en la sociedad.

Una democracia en la que se trabaja para obtener la igualdad entre hombres y mujeres es una democracia paritaria.

Pasante: com.

Patriarca: nombre masculino que designa a la persona

que por su edad y sabiduría ejerce autoridad en una familia o en una colectividad.

Patriarcado (*): 1. Organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje. 2. El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía de los hombres y lo masculino sobre la inferiorización de las mujeres y lo femenino. Es el mundo dominado por los hombres. En él las mujeres en distintos grados son expropiadas y sometidas a la opresión de manera premeditada. El mundo resultante es asimétrico, desigual, enajenado, de carácter androcéntrico.

Fuente: *Lagarde, Marcela "La regulación social del género, el género como filtro de poder. Consejo Nacional de población.*

Payasa / payaso.

Periodista: com.

Perspectiva de género (*): significa utilizar los elementos de la teoría de género para analizar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, con el fin de proponer acciones tales como políticas nacionales y la ejecución de proyectos que promuevan la construcción relaciones más equitativas entre los sexos.

También es una manera de ver y entender las múltiples formas de subordinación y discriminación que, frente a los hombres, experimentan las mujeres de distintas edades, etnias o condiciones socio-económicas, o por discapacidades, preferencias sociales, ubicaciones geográficas y otras, dando lugar a la diversidad entre las mujeres que influyen en la manera como se experimenta dicha subordinación y discriminación.

Fuente: *"Yo sexista? Material de apoyo para una educación no sexista."* Pellicer, Llum Las Dignas, 3ª Edición. 2002. El Salvador

Piloto: com.

Pinchadiscos: com.

Pinche: com.

Poeta / poetisa.

Policía: com.

Practicante / practicante (profesión).

Práctica / práctico (profesión).

Presidenta / presidente.

Primer oficial: com.

Procurador / procuradora.

Profesional: com.

Profesora emérita / profesor emérito.

Profesores: es mejor decir "profesorado", "profesores y profesoras" o "personal docente".

Púgil: com.

R

Receptor/a (*): persona que recibe el mensaje en un proceso de información.

Rector / rectora.

Regente: válido para ambos géneros con el significado de "persona que gobierna un Estado en la menor edad de un príncipe o por otro motivo". El diccionario registra el femenino "regenta" como sinónimo de "profesora" y, coloquialmente, como "mujer del regente".

S

Sargento: válido para los dos géneros en el ámbito militar. El femenino "sargenta" se registra, entre otras, con estas dos acepciones: 1. mujer corpulenta, hombruna y de dura condición; 2. mujer del sargento.

Sastra / sastre.

Secretaria / secretario.

Seleccionador / seleccionadora.

Sereno (profesión): nombre masculino.

Sexismo (*): teoría que defiende que un sexo es superior a otro y que el superior tiene unos derechos, prerrogativas y privilegios mayores que los del sexo inferior. El sexismo determina discriminación en todas las áreas de la vida y actúa como un factor limitante en el desarrollo educacional, profesional y psicológico de la persona.

Fuente: *Diccionario de Medicina OCÉANO, 1998. Barcelona.*

Sexo: condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y plantas. *El diccionario registra como “sexo débil” al conjunto de las mujeres y como “sexo fuerte” al conjunto de los hombres, dos acepciones sexistas pendientes de corrección tras ser criticadas ampliamente.*

Síndico: nombre masculino.

Sirvienta / sirviente.

Sistema: **1.** Conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí; **2.** Conjunto de cosas que relacionadas entre sí ordenadamente contribuyen a Determinado objeto.

Sobrecargo: nombre masculino.

Socorrista: com.

Soldado: com.

Solicitante: com.

Soprano: com.

Suboficial: com.

Subsecretaria /subsecretario.

Superintendente: com.

Sustantivo: **1.** Palabra que designa o identifica seres animados o inanimados; **2.** Clase de Palabras que puede funcionar como sujeto de la oración.

T

Taquígrafa / taquígrafo.

Taquimecanógrafa / taquimecanógrafo.

Taxista: com.

Técnica / técnico.

Tenienta / teniente. El segundo término está registrado como válido para los dos géneros (com.). El primero de ellos se usa también coloquialmente con el significado de “mujer del teniente”.

Tenor: com.

Teóloga / teólogo.

Teoría de género (*): utiliza la diferencia entre sexo y género como herramienta heurística central. Busca recoger la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género, al interior de las distintas sociedades y, a la vez, dar cuenta de la identidad genérica tanto de hombres como mujeres.

Fuente: Enrique Gomáriz: *“La Planificación con perspectiva de género”. Colecciones Metodologías No.1 CMF. San José Costa Rica. RUTA CMF.*

Testigo: com.

Tolerancia cero (*): es una expresión acuñada por el movimiento feminista para crear la conciencia en la sociedad de que no se debe tolerar la más mínima agresión machista contra las mujeres por el mero hecho de serlo.

Torera / torero.

Trabajador / trabajadora.

Trabajadores: mejor decir “plantilla”, “personal”, “trabajadores y trabajadoras”.

Transversalidad (*): concepto sociológico que sugiere que se tenga en cuenta la perspectiva de género en cualquier actividad, estudio, programa educativo o acción política.

Tutor / tutora.

U

Ujier: nombre masculino.

V

Varón: **1.** Ser humano de sexo masculino; **2.** Hombre que ha llegado a la edad viril; **3.** Hombre de respeto, autoridad u otras prendas.

Viajante de comercio: com.

Vigilante (profesión): com.

Violencia de género (*): agresión que un hombre o grupo de hombres, las instituciones o el propio Estado ejercen sobre las mujeres por el hecho de serlo. Con el propósito de conseguir someterlas, se recurre a todo tipo de medios: físicos, psicológicos, económicos, legales, etc.

ANEXO: INFORME SOBRE EL LENGUAJE NO SEXISTA EN EL PARLAMENTO EUROPEO

[Aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008]

¿QUÉ ES EL LENGUAJE NO SEXISTA?

La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante.

La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El

lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho.

Para este fin, es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posible que el lenguaje no sexista es la norma, en lugar de ser la excepción, en los documentos parlamentarios.

Estas orientaciones deben reflejar dos rasgos particulares del trabajo del Parlamento: en primer lugar, su medio de trabajo multilingüe y, en segundo lugar, su papel como legislador europeo.

En el medio multilingüe del Parlamento Europeo, el prin-

cipio de neutralidad en cuanto al género no se puede aplicar de la misma manera en todas las lenguas. Algunas expresiones pueden ser aceptables en una lengua pero controvertidas en otras (por ejemplo, «derechos humanos» y «Menschenrechte» frente a «droits de l'homme»). Es esencial que los autores en el Parlamento Europeo tengan en cuenta estas diferencias culturales y lingüísticas.

La manera en que el principio de neutralidad en cuanto al género se refleja en un texto dependerá en gran medida del tipo y registro del texto de que se trate. Por ejemplo, lo que puede ser adecuado en un discurso («Señoras y señores») o en la forma de dirigirse a alguien directamente («Muy señor mío» o «Muy señora mía» en el encabezamiento de una carta) no se ajusta necesariamente a las limitaciones formales de un texto legislativo, que debe ser claro, preciso y coherente y no debe prestarse a soluciones de vanguardia que creen ambigüedad (tales como la alternancia de las formas masculinas y femeninas para el pronombre genérico o la utilización únicamente de la forma femenina en algunos documentos y de la masculina en otros). Los autores deben asegurarse de que la solución elegida es adecuada para el tipo de texto y para el uso que se le vaya a dar ulteriormente.

CUESTIONES COMUNES A LA MAYORÍA DE LAS LENGUAS

Aunque los problemas específicos en cuanto a la forma de evitar el lenguaje sexista varían de una lengua a otra, varios de los problemas siguientes son comunes a la mayoría de las lenguas:

Uso genérico del género masculino

La convención gramatical en la mayoría de las lenguas europeas es que, para los grupos que combinan ambos sexos, el género masculino se usa como «inclusivo» o «genérico», mientras que el femenino es «exclusivo», es decir, que se refiere solamente a las mujeres. La utilización genérica o neutral del género masculino se percibe cada vez más como una discriminación contra las mujeres.

Evitar el uso genérico de la forma masculina no siempre es fácil, especialmente en textos formales. El uso de «él o ella» resulta poco elegante si se repite y hace que las frases sean más largas. Este es un problema particular de las lenguas con flexiones, en las que la utilización de ambas formas del pronombre implica que muchas otras palabras en la frase tienen que duplicarse para concordar con ambos géneros. Las formas combinadas («él/ella») se consideran generalmente torpes y difíciles de pronunciar. La alternancia de las formas masculinas y femeninas es otra estrategia que a veces se utiliza, pero puede resultar confusa y ambigua y no se recomienda en un marco formal como el del Parlamento Europeo.

En muchas lenguas, la palabra «hombre» se utiliza en una amplia serie de expresiones idiomáticas referidas tanto a mujeres como a hombres. Por ejemplo, hombre de negocios, hombre medio, hombre de letras, etc. Con un poco de esfuerzo, estas expresiones pueden hacerse neutrales en cuanto al género. Mediante la combinación de varias estrategias (véanse las orientaciones específicas), el principio de neutralidad en cuanto al género debería ser posible y el uso ocasional del género masculino en contextos más difíciles se podría considerar aceptable.

Nombres de profesiones y cargos

Del debate público desarrollado en este ámbito en años recientes es posible identificar dos enfoques principales pero divergentes para evitar un lenguaje sesgado en cuanto al género para los términos de profesiones y cargos.

La tendencia actual en determinadas lenguas europeas (por ejemplo, en inglés y en las lenguas escandinavas) es reducir el uso de términos específicos en cuanto al género.

En la mayoría de los casos, esta tendencia neutral en cuanto al género ha llevado a la desaparición de antiguas formas femeninas, convirtiéndose en unisex las formas masculinas (por ejemplo, en inglés, «actor» en lugar de «actress»). Este principio, sin embargo también ha actuado al revés. En Escandinavia, por ejemplo, los enfermeros prefieren que se les designe con el término (gramaticalmente) femenino. De hecho, el término masculino equivalente se refiere a una función distinta (de menor nivel).

Este enfoque neutral en cuanto al género contrasta con la tendencia en otras lenguas (por ejemplo, en alemán y en francés y en algunas lenguas eslavas) a introducir más términos específicos en cuanto al género. Esta diferencia se explica por el papel estructural mucho mayor del género gramatical en esas lenguas. Dado que tienen género masculino y femenino específico, la mayor parte de las ocupaciones son por tradición gramaticalmente masculinas, con pocas excepciones, típicamente para trabajos tradicionalmente femeninos como «enfermera» o «comadrona». En estas lenguas la sensación de discriminación es particularmente fuerte y ha llevado a la creación de equivalentes femeninos de prácticamente todos los cargos de género masculino («Kanzlerin» (Cancillera), «Présidente» (Presidenta)).

En el Parlamento, los términos que designan las categorías profesionales se refieren por igual a personas de ambos sexos, independientemente del género gramatical del término de que se trate. Para que el mensaje sea claro incluso en las lenguas con géneros específicos,

los anuncios de vacantes en el Parlamento normalmente usan la forma genérica tradicional, seguida de la expresión «f/m».

En el medio multilingüe del Parlamento, se recomienda por razones prácticas evitar las formas dobles en favor de términos genéricos cuando éstos se refieren al cargo. Los términos específicos en cuanto al género sólo deben usarse si el sexo de la persona es relevante para la cuestión de que se trate o —en el caso de «una lengua específica en cuanto al género»— cuando se refieren a personas individuales («la Secretaria General de la Comisión»).

Nombres, estado civil y tratamientos

En una serie de lenguas oficiales (especialmente las introducidas a raíz de la ampliación de 2004), la forma de los nombres se modifica tradicionalmente de acuerdo con su función gramatical (flexiones). Esto ha resultado particularmente difícil en el medio multilingüe de las instituciones europeas donde la norma es no flexionar los nombres.

En algunas lenguas (por ejemplo, en francés, en alemán y también en español) el tratamiento utilizado para dirigirse a una mujer mayor, no casada o cuyo estado civil se desconoce, es el mismo que para una mujer casada («Madame», «Frau» o «Señora», respectivamente). En el Parlamento se evita, en general, hacer referencia al estado civil de la mujer. Habitualmente el tratamiento se omite y se sustituye por el nombre completo de la persona.

En términos generales, debe respetarse el deseo de la mujer en cuanto a la manera en que quiere ser tratada («Madame le Président» o «Madame la Présidente».).

CONCLUSIONES

Lo que sirve para una lengua puede no servir para otra. Para cada una de las lenguas oficiales debe encontrarse

una terminología adecuada no sexista que sea conforme con las costumbres nacionales y tenga en cuenta la legislación nacional en la materia, las orientaciones a nivel nacional y otras fuentes autoritativas.

Al mismo tiempo, sin embargo, hay que subrayar que se exige a los traductores que traduzcan los textos de una manera fiel y exacta en su propia lengua. Si un autor intencionalmente usa un lenguaje específico en cuanto al género, la traducción debe reflejar esta intención. Esto hace que sea importante que los autores de los textos en y sobre el Parlamento sean plenamente conscientes de los principios del lenguaje no sexista.

Los autores también deben ser conscientes de las grandes diferencias culturales en este ámbito entre las diferentes lenguas europeas, lo que hace imposible que se pueda armonizar plenamente su uso en el Parlamento Europeo.

Un lenguaje neutral tiene más posibilidades de ser aceptado por los usuarios si es natural y discreto. Deben buscarse alternativas neutrales e inclusivas genuinas en lugar de expresiones que se presten a controversia.

ANEXO. ORIENTACIONES ESPECÍFICAS PARA EL ESPAÑOL

Uso del masculino con valor genérico

El género masculino posee un doble valor, como específico, referido a los varones, y como genérico, referido a ambos sexos. La utilización del masculino con valor genérico es mucho más frecuente en plural que en singular ya que los plurales masculinos de los nombres apelativos de persona se aplican a hombres y mujeres conjuntamente cualquiera que sea el número de ellos y de ellas en el grupo.

No obstante, el uso del masculino genérico puede pro-

ducir ambigüedades y confusiones que pueden dar lugar a una falta de visibilidad de las mujeres en el discurso, por lo que conviene recurrir a técnicas de redacción que permitan hacer referencia a las personas sin especificar su sexo.

Técnicas de redacción que evitan el sexismo en el lenguaje:

- Utilización de sustantivos genéricos y colectivos:

Ejemplo: «el interesado», «los andaluces», «los profesores»

Propuesta de cambio: «la persona interesada», «el pueblo andaluz», «el profesorado»

- Utilización de perífrasis:

Ejemplo: «los médicos»

Propuesta: «las personas que ejercen la medicina»

- Utilización de construcciones metonímicas:

Ejemplo: «los directores», «el Presidente de la Comisión»

Propuesta: «la dirección», «la Presidencia de la Comisión»

- Utilización del imperativo:

Ejemplo: «El candidato debe enviar su currículum a la dirección indicada»

Propuesta: «Envíe su currículum a la dirección indicada»

- Utilización de la forma pasiva:

Ejemplo: «El solicitante debe presentar el formulario antes del día 15»

Propuesta: «El formulario debe ser presentado antes del día 15»

(Este recurso debe utilizarse con precaución en textos jurídicos)

- Utilización de estructuras con «se» (impersonal o pasiva refleja)

Ejemplo: «El juez dictará sentencia»

Propuesta: «Se dictará sentencia judicial»

- Utilización de formas no personales del verbo:

Ejemplo: «Es necesario que el usuario preste atención»

Propuesta: «Es necesario prestar atención»

(Este recurso debe utilizarse con precaución en textos jurídicos)

- Utilización de determinantes sin marca de género u omisión del determinante en el caso de sustantivos de una sola terminación:

Ejemplo: «Todos los miembros del comité recibirán la información por escrito»

Propuesta: «Cada miembro del comité recibirá la información por escrito»

Desdoblamientos

La utilización de los dos géneros gramaticales o desdoblamiento («los ciudadanos y las ciudadanas de la Unión Europea») puede evitar la ambigüedad del uso del masculino genérico, si bien conviene recordar que lo que puede constituir un recurso admisible en el lenguaje oral no siempre resulta apropiado en documentos de carácter formal.

Sólo cuando la oposición de sexos es un factor relevante en el contexto, es necesaria la presencia explícita de ambos géneros: «La proporción de alumnos y alumnas en las aulas se ha ido invirtiendo progresivamente», en otros casos es recomendable utilizar alternativas como las mencionadas más arriba.

Barras

Deben evitarse los dobles mediante barras como «el/la usuario/a».

Empleo del término «hombre» con valor genérico

Para referirnos al conjunto del género humano conviene evitar el vocablo «hombre», o su plural «hombres» y sustituirlo por otras expresiones no excluyentes del

sexo femenino como «las personas», «la gente» los «seres humanos», «la humanidad», «el género humano», la especie humana». Conviene igualmente utilizar el adjetivo «humano» en lugar de «del hombre» en expresiones como «el cuerpo humano», «la inteligencia humana».

Ejemplos de expresiones que deben evitarse y posibles soluciones preferibles

Ejemplo: «el hombre medio»

Propuesta: «las personas corrientes»

Ejemplo: «hombre de negocios»

Propuesta: «la gente de negocios, la clase empresarial»

Ejemplo: «hombre de letras»

Propuesta: «la gente de letras»

Ejemplo: «día-hombre»

Propuesta: «día-persona»

Lo anterior es aplicable al término «niño».

Ejemplo: «Los derechos del niño»

Propuesta: «Los derechos de la infancia»

Nombres de profesiones y cargos de responsabilidad

Hay que distinguir entre el nombre de la profesión o el cargo y el tratamiento de la persona que lo desempeña («Se ha cubierto el puesto de director que quedó vacante el mes pasado: la nueva directora, Ana Fuentes, tomará posesión mañana»).

Para hacer referencia a una categoría general de personas entre las que pueden encontrarse hombres y mujeres se utilizará el nombre de la profesión o cargo en masculino genérico, prefiriendo el plural cuando sea posible. («Los

diputados podrán organizarse en grupos políticos»).

Cuando nos refiramos a una persona concreta, el nombre del cargo se utilizará en su forma femenina si se trata de una mujer y en su forma masculina si se trata de un hombre. La feminización de los términos que designan profesiones y cargos puede hacerse mediante el morfema de género o mediante el empleo del artículo. («La diputada socialista Cristina Martínez», «la fiscal encargada del caso»).

Algunas mujeres prefieren utilizar la forma masculina para designar su cargo o profesión; si la persona a la que nos dirigimos ha expresado su preferencia por utilizar el tratamiento en masculino, esta debe respetarse.

Para los nombres de las categorías profesionales se utiliza la forma masculina genérica («programador de sistemas», «traductor») como es el caso en los anuncios de vacantes en el Parlamento Europeo que van seguidos de la mención («f/m») para que no haya ninguna duda de que el puesto está abierto a candidatos de ambos sexos.

En el caso de nombres de profesiones o de cargos que hagan referencia a un sexo o se perciban como excluyentes del otro, se recomienda utilizar términos incluyentes de ambos sexos:

Ejemplo: «las azafatas y los pilotos»

Propuesta: «el personal de vuelo, la tripulación aérea»

Ejemplo: «las mujeres de la limpieza»

Propuesta: «el personal de limpieza»

Ejemplo: «los médicos y las enfermeras»

Propuesta: «el personal médico, el personal sanitario»

Ejemplo: «las secretarías»

Propuesta: «el personal de secretaría»

Formas masculina y femenina de nombres de cargos habituales en el Parlamento Europeo

- el presidente - la presidenta
- el diputado - la diputada
- el cuestor - la cuestora
- el director - la directora
- el jefe de unidad - la jefa de unidad
- el ponente - la ponente
- el asistente - la asistente
- el ujier - la ujier

Fórmulas de tratamiento

Tradicionalmente se han empleado dos términos diferentes: «señorita» y «señora» para dirigirse a una mujer soltera o casada respectivamente. Para el varón, sin embargo, se ha utilizado «señor» con independencia de su estado civil.

Para evitar el sexismo debe emplearse el término «señora» para todas las mujeres independientemente de su edad y estado civil.

dianova | 
www.dianova.es

