

CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

## CONCEPTOS CLAVE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, 1978.

El artículo 14 de la constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

#### Artículo 9

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

#### Artículo 14

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

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [LOIEMH]

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y

## CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

El artículo 4 de esta ley dice que “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”. Por ello, podríamos decir que la igualdad de oportunidades es un modo de concebir la justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseer las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.

Cuando hablamos de igualdad, entonces, nos referimos al acceso equitativo a bienes y servicios en muchas situaciones de la vida diaria. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y a mujeres, para que éstos y estas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones.

### LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 1.**

#### CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.
3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

#### LEY DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2/2011, DE 11 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La desigualdad persiste y la igualdad de derechos no ha supuesto la consecución de la igualdad real. La violencia de género, la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, la aún escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, económica, cultural o social son muestras de que la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es aún un reto pendiente que requiere la articulación de políticas públicas y nuevos instrumentos jurídicos.

Teniendo en cuenta, por tanto, la persistencia de la desigualdad, la necesidad de avanzar desde la igualdad formal a la igualdad real, el marco legislativo del Estado y el nivel de desarrollo alcanzado por las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género en la Comunidad Autónoma; valorando, a su vez, la estrecha relación entre el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género se plantea la posibilidad de elaborar la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género del Principado de Asturias.

Son objetivos de esta Ley:

## CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

- Impulsar el principio de igualdad en todas las políticas públicas y afianzar las políticas de igualdad, fijando objetivos y estrategias
- Erradicar la violencia de género, avanzando en el rechazo ciudadano a este fenómeno y en la implantación de un modelo de atención a víctimas de la violencia de género conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Promover la igualdad en el acceso, permanencia y promoción en el empleo y en la formación profesional.
- Impulsar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## CONCEPTOS

### ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos de género son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de los hombres y las mujeres. Hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas sobre las características, aptitudes y actitudes de las mujeres y los hombres.

Un estereotipo es una representación repetida frecuentemente que convierte algo complejo en algo simple lo que provoca una distorsión de la realidad porque hace énfasis en algunos aspectos e ignora otros.

Aunque a veces nos puedan parecer inocuos, los estereotipos de género marcan la existencia de las mujeres y de los hombres, condicionando sus gustos (aficiones), sus expectativas (metas), sus ocupaciones y empleos, sus salarios y su manera de vivir.

Los estereotipos de género se transmiten y refuerzan mediante el proceso de socialización en la familia, la escuela, el grupo de iguales, en los medios de comunicación y mediante el lenguaje. A través de los agentes de socialización aprendemos e interiorizamos las normas, valores y formas de percibir la realidad de acuerdo con la sociedad en la que vivimos, lo cual nos permite desarrollar las capacidades necesarias para interrelacionarnos.

### ROL DE GÉNERO

Papel social que se asigna a una persona en función de su sexo biológico. Los roles de género definen un conjunto de funciones sociales diferentes para hombres y mujeres, así como marcan la posición que ocupan en una estructura social dada, y de la que se derivan unos derechos y unas obligaciones.

## CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

### SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA

La socialización es el proceso a través del cual, la persona aprende e interioriza (hace propias) las normas, los valores y hasta los modelos sociales de identidad y conducta. Este proceso adquiere una importancia central en la infancia, pero persiste a lo largo de todo el ciclo vital. En él participan diferentes agentes sociales (denominados “agentes de socialización”), principalmente la familia, el sistema educativo, el lenguaje y los medios de comunicación.

Con socialización diferencial, se alude al proceso de aprendizaje de normas, valores y modelos de identidad y conducta diferentes para hombres y mujeres. A través de este proceso, unas y otros aprenden e interiorizan los modelos sociales de “ser hombre” y “ser mujer”.

### COEDUCACIÓN

La coeducación es ofrecer a todos los mismos derechos y obligaciones independientemente del sexo de la persona, aunque también podría hablarse de coeducación cuando se da con personas de diferentes etnias, razas...

Se entiende que los centros educativos son un reflejo de lo que hay en la sociedad, si se separan a hombres y a mujeres se formará un problema de socialización, por lo que no será educativo hacer una separación.

Con el termino coeducación nos referimos a educación conjunta de hombres y de mujeres, aunque a veces se ha referido también a otro tipo de grupos como personas de diferentes etnias.

La coeducación designa una determinada manera de entender la educación.

El concepto de coeducación ha ido cambiando en función de la posición que tenía la mujer en la sociedad y como se entiende en un momento histórico determinado como se ha de educar a la mujer. Pretende una búsqueda de la igualdad entre otros modelos que lo que hace es fomentar la desigualdad.

La diferencia entre la educación mixta y la coeducación es que en la primera a pesar de compartir la misma aula se les da unos valores diferentes por razón de sexo y en un aula coeducativa se da lo mismo a ambos sexos.

### TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

La definición que nos ofrece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de trabajo es: “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una

CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019  
economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

Aunque la distinción entre trabajo productivo y reproductivo ha visibilizado la importancia del trabajo reproductivo no remunerado para el bienestar familiar y social y ha propiciado un mayor conocimiento de la esfera reproductiva que ha enriquecido el análisis económico, la diferencia entre trabajo pagado y no pagado parece representar mejor la variedad de situaciones que se encuentran en los límites entre la producción y la reproducción.

Se ha considerado que la dicotomía de **trabajo remunerado** y **trabajo no remunerado** podría tener mayor pertinencia debido principalmente a las siguientes cuestiones que son difíciles de representar por medio de la anterior distinción:

- Algunas tareas reproductivas se han transferido de la esfera doméstica al mercado, por ejemplo, a través de las escuelas infantiles, las lavanderías, los restaurantes, etc. Y aunque en este contexto mayoritariamente las mujeres las que siguen desempeñando estas funciones, es este caso el trabajo es remunerado y estadísticamente visible siempre que se realice dentro del mercado formal.
- No todo el trabajo doméstico es sólo reproductivo, como en el caso de las familias sin hijas o hijos o en el caso del cuidado de personas ancianas dentro del hogar, aunque no esté tampoco remunerado.
- También existe producción no remunerada en el caso del voluntariado.
- En ocasiones, la simultaneidad de distintas actividades puede dificultar con claridad la distinción entre trabajo reproductivo y productivo.
- Cada vez un número mayor de hombres realizan trabajo no remunerados en el hogar, pero no son estrictamente reproductivos (bricolaje, electricidad, carpintería, etc.).

#### DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Se trata de un sistema de organización del trabajo que tiene como criterio de diferenciación de los espacios y las funciones sociales, el sexo de las personas. Según el modelo de organización patriarcal, a las mujeres se les asigna preferentemente el espacio de lo privado y las tareas domésticas y de cuidado de las personas, y a los hombres el espacio público y el trabajo remunerado.

Aunque este modelo se está transformando, sobre todo por la vía de la incorporación de las

CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019  
mujeres al mercado laboral, sigue estando en la base de las desigualdades de género. Y ello principalmente porque las mujeres continúan siendo casi las responsables únicas del trabajo reproductivo, con escaso reconocimiento y valor social.

Para la interiorización y aceptación de este reparto desigual de tareas y espacios, la socialización diferencial juega un papel central.

### FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Este término hace referencia al predominio creciente de las mujeres entre la población empobrecida.

Son múltiples los factores que influyen para crear esta realidad, entre ellos están:

- La disparidad de ingresos.
- Los estereotipos de género que suponen un freno para las mujeres de estudiar determinadas carreras o acceder a trabajos más cualificados.
- La conciliación de la vida familiar y laboral.
- El trabajo no remunerado de cuidados y servicio doméstico.

### ACCIONES POSITIVAS

El artículo 11 de esta ley define las acciones positivas como medidas específicas, a favor de las mujeres, que sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

El comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define las acciones positivas como “las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

Podemos decir, por tanto, que las acciones positivas se corresponden a un conjunto de medidas correctoras que, aplicadas con carácter temporal, producen un efecto beneficioso sobre la condición y la posición de las mujeres con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La naturaleza de las acciones positivas, es ser medidas temporales, solo vigentes hasta que ha desaparecido la discriminación estructural por la que ha sido necesario establecerlas.

Podemos distinguir:

- Las acciones positivas que favorecen que las mujeres puedan acceder a los recursos en las mismas condiciones que lo hacen los hombres y que inciden en el punto de partida y en el recorrido, pero no garantizan, por si solas, resultado.

### CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

- Las acciones positivas que tienen una función correctora y actúan en el punto de llegada, garantizando los resultados.

Hay que tener en cuenta que:

- Se trata de un conjunto de medidas cuyo objetivo es crear las condiciones de cambio en la posición social de la mujer.
- Posibilitan una intervención temporal a favor de las mujeres.
- Se basan, implícitamente, en un funcionamiento no correcto de las políticas formales de igualdad y apuestan por recurrir a la desigualdad provisional de trato para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

### BRECHA DE GÉNERO

La Brecha de Género es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

$$\text{Brecha de Género} = \text{Tasa Femenina} - \text{Tasa Masculina}$$

Cuanto menor sea la “brecha”, mas cerca estaremos de la igualdad.

Hace referencia a la diferencia en las posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, accesos y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en este existe una desigual distribución donde las mujeres constituyen el grupo que queda con menos recursos, poder...

**Brecha salarial.** Hace referencia a las diferencias existentes en los salarios de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Algunas causas de la brecha salarial son las siguientes:

- La discriminación directa en el lugar de trabajo: las mujeres desempeñan las mismas tareas que los hombres, pero ganan menos por ellas.
- Diferentes empleos y diferentes sectores: debido a la segregación sectorial, en los sectores de empleo mayoritariamente femeninos predominan unos salarios más bajos.
- Prácticas laborales y sistemas salariales: diferencias en pagas extras, complementos salariales...
- Infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres: las capacidades y habilidades de las mujeres se infravaloran por considerarse “características femeninas” en lugar de competencias y habilidades adquiridas.
- Escasa presencia de las mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel: estos puestos tienen remuneraciones más altas.



#### CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

- Tradiciones y roles de género: en la elección de estudios o formación puede influir los roles de género.
- Conciliación de la vida laboral y familiar: las mujeres trabajan menos horas y, en muchas ocasiones, a tiempo parcial, para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el trabajo.

**Brecha tecnológica.** Designa las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y uso de las tecnologías.

Las motivaciones, necesidades y finalidad con la que los hombres y mujeres accedemos a los medios de comunicación originan desigualdades. Son diferentes las siguientes cosas:

- Canales y medios. Las mujeres vemos más unos canales y medios que otros.
- Los formatos a los que se recurre. Por ejemplo, el programa, la sección.
- La frecuencia con la que lo hacemos.
- El tiempo que le dedicamos, número de minutos y horas dedicadas a los procesos comunicativos.
- El horario de acceso. La mayoría de las mujeres accedemos más a medios, sobre todo a internet, a partir de las 21:00, que generalmente es cuando se acaban todas las tareas del hogar y del trabajo. Por lo tanto, existe en nuestro país una brecha digital de género en diversos sentidos:
  - o De acceso al ordenador y a internet.
  - o Uso de los medios y de internet.
  - o Aplicaciones y usos avanzados de cualquier aparato electrónico.

No solamente hay una mayor brecha, sino que también es la creencia que existe de que las mujeres tenemos menos conocimientos en tecnología que los hombres.

#### CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD.

se define la **conciliación** como la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

Para llevar a cabo el desarrollo de esta conciliación de la vida personal, familiar y laboral, algunas de las medidas que sería necesario contemplar y poner en marcha son las siguientes:

- Recursos y estructuras que cubran necesidades de personas dependientes.
- Reorganización de tiempos y espacios en el trabajo que permitan más flexibilidad.
- Flexibilidad en las organizaciones laborales para mayor desarrollo personal.

## CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

- Cambio en los roles femeninos y masculinos.

Precisamente a esta última medida es a lo que nos referimos cuando hablamos de **corresponsabilidad**, que no es otra cosa que el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. Su ausencia es uno de los factores más influyentes en el mantenimiento de las desigualdades laborales de género.

De este modo, es importante tener en cuenta que, para abordar estas desigualdades de una manera efectiva, cualquier medida de conciliación debería ir igualmente dirigida a mujeres y a hombres, planteando la necesidad de que unas y otras se corresponsabilicen de las tareas domésticas y de cuidado, de manera que no se mantengan las desigualdades existentes.

### COMUNICACIÓN SEXISTA

Los estereotipos de género son fácilmente observables en la imagen que se proyecta de las mujeres y los hombres en los medios de comunicación.

Medios de comunicación. Son mecanismos de educación y socialización que transmiten información e ideología educando al tipo de persona necesaria para la sociedad.

El discurso social, sobre y hacia hombres y mujeres, y, por lo tanto, hacia lo que se considera masculino o femenino, es tan desigual como lo es el imaginario colectivo (idea generalizada de la sociedad) que lo soporta.

En este imaginario colectivo, lo femenino se asocia a belleza, superficialidad, a lo pasivo, al sometimiento, a la docilidad; mientras que lo masculino se asocia al poder, al control, a la fuerza, la capacidad de decisión, la dominación e incluso violencia.

En este sentido, la reproducción de estereotipos sexistas en los medios y, concretamente en la publicidad, lo que hace es perpetuar estos estereotipos y, por lo tanto, desigualdades entre hombres y mujeres.

En primer lugar, tanto en el lenguaje como en las imágenes que muestra.

En segundo lugar, en el terreno de las representaciones que hacen ver a la mujer no como personas autónomas independientes y completas, sino como dependientes de un hombre.

### Uso sexista del lenguaje

## CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

A través del lenguaje se transmite el conjunto de actitudes y comportamiento que mantienen en situación de inferioridad y subordinación a las mujeres. Esta presente en todas y cada una de las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

A través del lenguaje se refleja y se refuerza la desigualdad existente entre hombres y mujeres.

Sexismo lingüístico. Un hablante incurre en sexismo lingüístico cuando emite un mensaje que debido a su forma (lleva una palabra sexista) y no a su fondo (es sexista por lo que dice uniendo todas las palabras, no porque tenga una palabra sexista) está siendo discriminatorio por razón de sexo.

- *Eres más zorra que las gallinas. (forma) → sexismo lingüístico*
- *Llora como mujer lo que no supiste defender como hombre. (fondo) → sexismo social.*

### *Formas de sexismo lingüístico:*

1. Sexismo léxico. Se utilizan ciertas palabras que pueden identificarse como sexistas de forma aislada.

*Guarra / nenaza / zorra / Señora de...*

2. Sexismo sintáctico.

Es más importante y más significativo porque revela un arraigo más profundo de la mentalidad patriarcal. El problema es que esta en el inconsciente y muchas veces pasa desapercibido.

Podemos distinguir:

- La óptica del varón. Cuando se habla refiriéndose solo a hombres.
- El salto semántico. Cuando la primera parte puede referirse al conjunto de hombres y mujeres, y la segunda especifica que te refieres a hombres únicamente.

Sexismo social. Se da cuando la discriminación se debe al fondo y no a la forma.

El sexismo del oyente significa que el subconsciente del que oye es sexista, no el lenguaje como sistema.

Hay sexismo del oyente cuando:

- Interpreta con un sesgo sexista una frase que no lo es.
- Cuando el oyente no detecta el sexismo del hablante.

## CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

Teniendo en cuenta esto podemos afirmar que el origen del sexismo lingüístico reside o en el hablante o en el oyente, pero no en el lenguaje como sistema, es decir, las personas hacemos un uso sexista del lenguaje.

### DISCRIMINACIÓN

**Discriminación:** cuando una persona es tratada de forma menos favorable por su pertenencia a un grupo concreto o por tener un rasgo común diferenciador, y no por su aptitud o capacidad individual.

Se puede hablar de varios tipos de discriminación:

**Discriminación directa:** alude al trato desigual de ciertos colectivos o personas en base a uno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico. Por ejemplo: despidos por embarazo.

La ausencia de discriminación (directa), no implica necesariamente la igualdad de oportunidades: tratar por igual situaciones que de partida son desiguales tiene el efecto de reproducir estas desigualdades.

**Discriminación indirecta:** es un tratamiento formalmente neutro pero que sin embargo resulta desfavorable para un colectivo, en este caso para las mujeres. Es decir, cuando se establecen medidas, condiciones, normas o criterio, aparentemente neutros, pero que al no tener en cuenta la desigual posición de partida de hombres y mujeres, acaban reproduciendo estas desigualdades. Empieza a hablarse de discriminación indirecta, precisamente cuando se produce un desarrollo político-normativo del principio de igualdad. Este tipo de discriminación es la mayoría de las veces “no intencional”, y mucho más difícil de detectar. Sin embargo, el efecto es el mismo: al no intervenir expresamente sobre las desigualdades de partida, contribuye a reproducirlas. Por Ejemplo: desigual reparto de responsabilidades familiares, masculinización de algunas profesiones...

**Discriminación múltiple:** Este tipo de discriminación surge de una combinación de elementos que genera un tipo de discriminación única y distinta de cualquier forma de discriminación basada en un solo factor. Es decir, mujeres que han sufrido discriminación debido de su sexo y otras razones tales como raza, etnia, edad, estado de invalidez, ciudadanía, estado civil, religión, sexualidad, situación económica, etc... Por ejemplo, mujeres pertenecientes a una

CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019  
minoría racial o mujeres mayores con alguna discapacidad pueden enfrentarse a barreras particulares para el acceso a sus derechos, a los que no se enfrentan las más jóvenes.

La **discriminación positiva** trata de implantar ciertas políticas para dar un trato de preferencia a etnias, sociedades o colectivos que históricamente han sufrido discriminación, a la hora de repartir ciertos recursos o conseguir ciertos bienes o servicios. Con esto se busca mejorar la calidad de vida de los grupos afectados, y compensarles por la discriminación que han recibido para así poder equilibrar la sociedad. Por lo tanto, se toman en cuenta los problemas y necesidades de diferentes grupos con la intención de solucionarlos, ayudándoles según sus características, pero nunca perjudicando a otras personas o grupos de personas.

La **discriminación negativa**. En este caso se le da un trato de inferioridad a una persona o grupo, y se le trata con desprecio tanto física como psicológicamente. Aunque en este caso nos vayamos a centrar en el género, las razones pueden ser infinitas, y al contrario que en el caso anterior, aquí siempre va a haber algún perjudicado.

#### SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Tiene que ver con los tipos de contrataciones y supone la existencia de un mercado de trabajo organizado en base a puestos de trabajo de definición masculina y femenina, que supone que el empleo femenino se concentre en determinados puestos de trabajo.

**Segregación horizontal:** Es la que se produce por sectores o ramas de actividad en el mercado de trabajo y consiste en el porcentaje de mujeres u hombres que se concentran en un sector laboral determinado, en relación con el porcentaje que ese sector supone en la ocupación total de hombres y mujeres.

**Segregación vertical:** Se refiere a la concentración de mujeres y hombres en diferentes grados y niveles específicos de puestos y ocupaciones profesionales.

Este último concepto de segregación vertical no sólo afecta a los puestos para los que se contrata diferencialmente a hombres y a mujeres, sino también con sus posibilidades de promoción dentro del tejido empresarial.

#### MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

## CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”

La estrategia de Mainstreaming o la transversalización de la perspectiva de género no se limita simplemente a “los esfuerzos de promoción de la Igualdad con la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres, sino en movilizar también explícitamente a favor de la Igualdad el conjunto de acciones y Políticas Generales introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres”

En definitiva, la estrategia de mainstreaming de género nace con la intención de iniciar procesos de cambio social, por lo que requieren tiempo e implican cambios a todos los niveles (instituciones públicas y privadas, organizaciones, relaciones interpersonales...) resultando, por supuesto imprescindible contar con una voluntad y compromiso político, profesional e individual explícito.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

Se caracteriza por:

- Se ejerce contra las mujeres
- Es un problema estructural
- Es resultado de un sistema que ofrece oportunidades desiguales a mujeres y hombres
- Sustentada en la socialización de género diferencial: mujeres obedientes y sumisas y hombres dominantes
- Su objetivo es mantener las relaciones de poder patriarcales

Tipos de violencia de género:

#### CONTRATACION DE TRABAJADORES EN PRACTICAS. 2018-2019

- **Violencia física:** invasión del espacio físico de una persona de forma no accidental y que puede manifestarse a través del contacto directo con el cuerpo (golpes, empujones...), limitando su libertad de movimiento (encierros, lesiones que impidan moverse, muerte...) y/o realizando actos violentos ante la persona (romper objetos, maltratar animales...), produciendo como consecuencia daños físicos y emocionales.
- **Violencia psíquica:** Actos que tienen como objetivo el menosprecio y control de la mujer mediante el daño de su estabilidad emocional (humillaciones, insultos...).
- **Violencia económica:** Limitaciones encaminadas a controlar los ingresos económicos, limitando así el desenvolvimiento social de la mujer.
- **Violencia sexual:** Está dentro de la violencia física, pero referida específicamente a la degradación del cuerpo y la sexualidad, invadiendo el espacio más íntimo. Puede ser verbal o física (violaciones).
- **Violencia ambiental:** Acto no accidental que provoca o puede producir daño en el entorno y que tiene el objetivo de intimidar.