

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



Cultura de
inclusión en
las
empresas



Co-funded by
the European Union

PROYECTO EQUALIZER

SOBRE EL PROYECTO

El proyecto EQUALIZER se esfuerza por promover la igualdad de género en el lugar de trabajo moderno ayudando a empresas privadas a implementar estrategias de incorporación de la perspectiva de género.



SOBRE EL PROYECTO

EQUALIZER tiene como objetivo:

1. Sensibilizar sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo.
2. Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.
3. Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.
4. Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.
5. Crear un entorno seguro en el que todos los empleados puedan prosperar y crecer.



PRESENTACION

El material presentado forma parte del proyecto EQUALIZER y busca apoyar a los empleados de una empresa en su contexto laboral.

El material se desarrolla para ayudar al grupo objetivo a superar las brechas de conocimiento y los estereotipos de género para transformar el entorno de trabajo y cambiar la dinámica de las relaciones en el espacio de trabajo.



MODULOS

Módulo 1: Fundamentos de la igualdad de género: revelando términos, definiciones y entendimientos clave

Módulo 2: Caminos a explorar; Igualdad de género en la cultura: actitudes, creencias y normas

Módulo 3: Rompiendo barreras: abordar los estereotipos y fomentar relaciones positivas en el lugar de trabajo

Módulo 4: Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo

Módulo 5: Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia física de género en el lugar de trabajo

MODULOS

Módulo 6: Equilibrio: Las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 7: El saber hacer: una guía práctica para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo

Módulo 8: Empoderamiento: Navegando por la igualdad de género y los derechos humanos

Módulo 9: Liderando el camino: Mujeres en posiciones de poder

Módulo 10: Toma acción: tu papel en la lucha contra los estereotipos de género en el lugar de trabajo



MÓDULO 1

Fundamentos de la igualdad de género: revelando términos, definiciones y entendimientos clave



MÓDULO 1 - TEMAS

- 01** ¿Por qué es importante la igualdad de género?
- 02** Identidad y Expresión de género.
- 03** Inclusión de género.
- 04** Actividades.
- 05** Conclusión - resumen.
- 06** References

Fundamentos de la igualdad de género: revelando términos, definiciones y entendimientos clave

Al implementar el programa EQUALIZER, los empleados y las empresas demuestran su compromiso con la promoción de la diversidad y la creación de un ambiente de trabajo inclusivo. Esto puede conducir a una mayor satisfacción de los empleados, una mejor moral y una cultura empresarial más sólida.

La diversidad de género en el lugar de trabajo se ha relacionado con mejores procesos de toma de decisiones y un mejor desempeño financiero. Al promover la inclusión de género a través del programa EQUALIZER, una empresa y sus empleados pueden mejorar la eficacia de su equipo de liderazgo e impulsar mejores resultados comerciales.



Source: [Image by vectorjuice on Freepik](#)

Fundamentos de la igualdad de género: revelando términos, definiciones y entendimientos clave



Source: [Image by Freepik](#)

En consecuencia, este módulo tiene como objetivo:

- ✓ Ayudar a los empleados a crear un lugar de trabajo con inclusión de género, eliminar el acoso sexual y abordar las brechas de género.
- ✓ Ayudar a los empleados a crear conciencia entre los empleados y directivos de la empresa para crear un sistema más igualitario y justo.



Lograr la igualdad de género requiere la participación de mujeres y hombres, niñas y niños. Es responsabilidad de todos.

- Ban Ki-Moon -



Tema 1: ¿Por qué es importante la igualdad de género?

La igualdad de género **no es sólo una preocupación ética**; también es un imperativo empresarial. Los estudios han demostrado que los lugares de trabajo inclusivos y diversos conducen a un mejor desempeño, una mayor innovación y una mayor satisfacción de los empleados.

Las estadísticas demuestran que todavía existen disparidades de género en términos de oportunidades y remuneración. **Estas disparidades no sólo afectan a las personas sino que también pueden tener un efecto negativo en la empresa en su conjunto.**



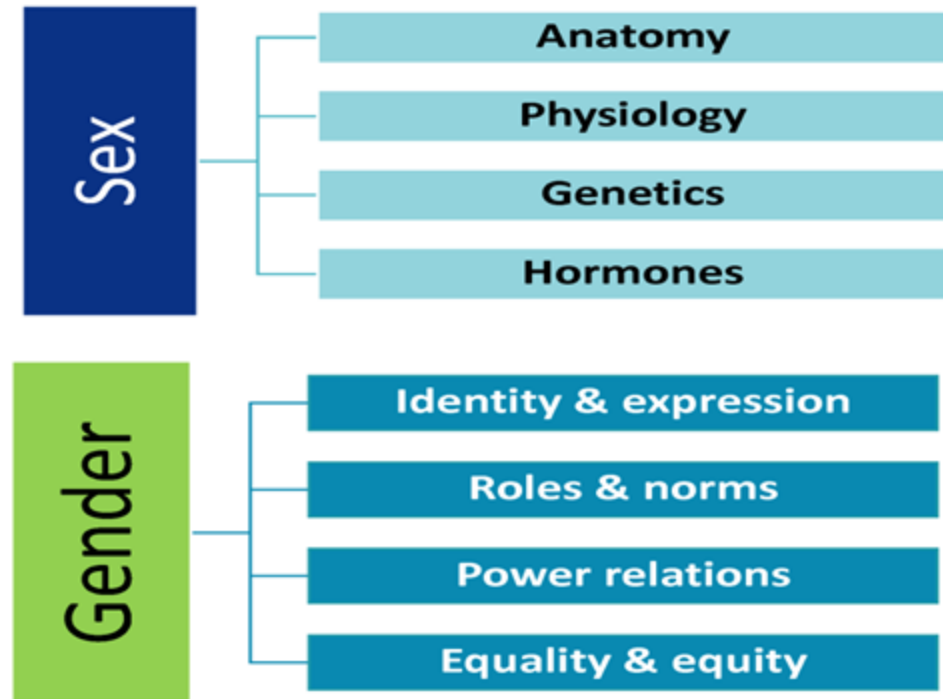
Tema 1: ¿Por qué es importante la igualdad de género?

Género vs. Sexo

- ❖ **"Género"** se refiere a las **características sociales y culturales** asociadas con ser hombre o mujer.
- ❖ **"Sexo"** se refiere a las características biológicas.

Reconocer esta diferencia nos ayuda a comprender que las identidades y expresiones de género pueden variar independientemente del sexo biológico.

Domains of Sex and Gender



Tema 2-Identidad y Expresión de Género

Identidad y Expresión de Género

- ❖ La "identidad de género" se relaciona con cómo los individuos se sienten e identifican en términos de género, que puede diferir del sexo asignado al nacer.
- ❖ La "expresión de género" trata sobre cómo los individuos muestran exteriormente su identidad de género a través de la apariencia y el comportamiento.

Respetar y apoyar la identidad y expresión de género de cada individuo es esencial para crear un entorno inclusivo.



Tema 2-Identidad y Expresión de Género

Estereotipos y prejuicios de Género

- ❖ Los estereotipos de género implican creencias generalizadas sobre cómo deben comportarse los individuos de diferentes géneros.
- ❖ El sesgo de género se refiere a algo automático que puede influir en nuestras decisiones y acciones sin que nos demos cuenta.

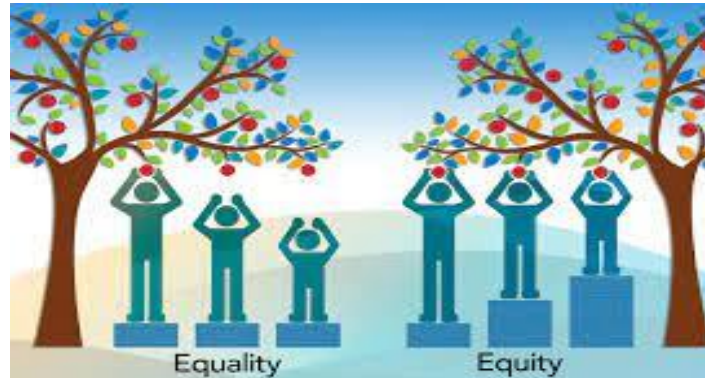
Reconocer y desafiar estos estereotipos y prejuicios es crucial para garantizar un trato justo y equitativo en el lugar de trabajo.



Tema 2-Identidad y Expresión de Género

Igualdad de Género vs. Equidad de Género

- ❖ "Igualdad de género" significa garantizar que todos los géneros tengan los mismos derechos y oportunidades.
- ❖ La "equidad de género" va más allá al abordar las diferencias específicas que las personas pueden enfrentar para garantizar un trato justo y oportunidades equitativas.



Tema 2-Identidad y Expresión de Género

Marco legal en la EU

- ❖ La Unión Europea tiene un marco legal sólido que apoya la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- ❖ Las directivas, regulaciones y políticas están diseñadas para promover la igualdad de trato y oportunidades para todos los géneros.



Tema 2-Identidad y Expresión de Género

Marco legal en la EU

Un ejemplo destacado es la Directiva sobre igualdad de género de la UE, que prohíbe la discriminación por motivos de sexo en áreas de empleo, incluida la contratación, las condiciones laborales y los ascensos.

Otra pieza legislativa clave es la Directiva de la UE sobre equilibrio entre la vida laboral y personal, cuyo objetivo es garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los padres y cuidadores mediante la concesión de permisos parentales y modalidades de trabajo flexibles.

La Directiva sobre igualdad salarial por igual trabajo aborda la brecha salarial de género y exige a los empleadores que proporcionen igual remuneración a hombres y mujeres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

Las leyes nacionales de los estados miembros de la UE, influenciadas por estas directivas, están diseñadas para garantizar el cumplimiento constante de los principios de igualdad de género.

Estas medidas legales subrayan el compromiso de la UE de fomentar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para todos los géneros.

Tema 3: Inclusión de Género

Inclusión de Género

La inclusión ha sido durante mucho tiempo una palabra de moda en el mundo empresarial y la sociedad, y con razón. Se ha demostrado que crear una cultura en el lugar de trabajo que abarque la diversidad y la inclusión tiene numerosos beneficios, como una mayor productividad, compromiso y retención. Sin embargo, en lo que respecta a la inclusión de género, todavía queda mucho trabajo por hacer. A pesar de los avances de las últimas décadas, las mujeres siguen enfrentando desafíos en el lugar de trabajo debido a la presencia constante de desigualdades de género en la sociedad. Esto se manifiesta de diversas formas, incluidas las brechas salariales, la subrepresentación en puestos de liderazgo y estereotipos de género generalizados. A medida que más y más empresas se esfuerzan por ser más inclusivas, es importante abordar estos desafíos de frente y crear una cultura de diversidad e inclusión de género.



Tema 3: Inclusión de Género

El impacto de la desigualdad de género en el lugar de trabajo

La desigualdad de género en el lugar de trabajo puede tener graves repercusiones para las mujeres. Por ejemplo, las mujeres todavía ganan menos por hora en comparación con los hombres en promedio, independientemente de la industria o el puesto de trabajo, lo que comúnmente se conoce como brecha salarial de género. Esto puede tener importantes impactos financieros en las carreras y los ahorros para la jubilación a lo largo de la vida de una mujer. Además, las mujeres están subrepresentadas en puestos de liderazgo en diversos sectores, lo que limita su influencia y sus oportunidades de avance. En una cultura dominada por los hombres, las mujeres a menudo pueden enfrentar el desafío de tener que trabajar el doble para obtener la mitad de reconocimiento y oportunidades de avance.

RECUERDA:

Los estereotipos de género también juegan un papel importante en la perpetuación de la desigualdad, ya que ciertos roles y comportamientos todavía se consideran "femeninos" o "masculinos", lo que puede resultar en expectativas más bajas para las mujeres en el lugar de trabajo.

Tema 3: Inclusión de Género

Promoción del equilibrio y la flexibilidad entre la vida personal y laboral

Las empresas podrían fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal, para atraer y retener el talento femenino. Se estima que las mujeres cumplen hasta tres veces más responsabilidades de cuidado en comparación con los hombres. Por lo tanto, los empresarios podrían considerar proporcionar:

- Políticas favorables a la familia
- Horarios de trabajo flexibles
- Opciones de teletrabajo

Estas tareas podrían ayudar a los empleados a tener un equilibrio entre sus deberes laborales y las responsabilidades familiares. Las madres que regresan al trabajo podrían beneficiarse de programas de apoyo transitorio, como horarios de trabajo flexibles o regresos graduales, para ayudarlas en su transición de regreso a la fuerza laboral.

Tema 3: Inclusión de Género

Creando una cultura de diversidad e inclusión de género

Los esfuerzos para crear una cultura laboral más inclusiva deben priorizar la diversidad y la inclusión de género. Para lograrlo, la sociedad debe centrarse en abordar las causas profundas de la desigualdad de género. Por ejemplo, las empresas pueden realizar encuestas para identificar brechas salariales en relación con el género y la raza en sus organizaciones, y tomar medidas proactivas para cerrarlas de manera transparente y justa. Se podrían adoptar prácticas de contratación inclusivas para abordar la insuficiente representación de las mujeres en puestos de liderazgo y gestión.



ACTIVIDADES

Actividad 1: Vídeo "Por qué la igualdad de género es buena para todos, incluidos los hombres"

Esta actividad tiene como objetivo concienciar sobre el papel de los empleados en la lucha contra los estereotipos de género en el lugar de trabajo.



Source: [Image by Freepik](#)

Los empleados deben ver y reflexionar sobre el vídeo "Por qué la igualdad de género es buena para todos, incluidos los hombres"

(www.youtube.com/watch?v=uyBLsiuRHOc) y reflexionar sobre él en grupos más pequeños.

ACTIVIDADES

Actividad 1 Pautas

Vídeo "Igualdad de género en tu organización"

Temas tratados: Cambio positivo, unidad del equipo promoviendo la aceptación de las diferencias, liderazgo más abierto a las necesidades del equipo y potencial para lograr la igualdad de género con iniciativa y flexibilidad.

Habilidades adquiridas: comunicación, resolución de problemas, empatía, pensamiento crítico

Duración: 15 min

Lugar: escenario de sala de formación (presencial)

Requisitos: Computadora, Internet, sillas, rotafolios.

ACTIVIDADES

Actividad 1 Contenido

Vídeo "Por qué la igualdad de género es buena para todos, incluidos los hombres"

Vídeo (15 minutos)

Para abordar el tema de promover un lugar de trabajo más inclusivo y equitativo, reúna al grupo de participantes y pídale que vean el video "Por qué la igualdad de género es buena para todos, incluidos los hombres", en YouTube.

Discusión en grupo (15 minutos)

Divida a los participantes en grupos pequeños y designe un facilitador. Deberían participar en debates sobre cómo crear un lugar de trabajo más inclusivo y equitativo. Asigne tiempo para discusiones grupales y para que los participantes presenten sus hallazgos al equipo. Resuma la discusión y resalte los puntos clave.

Tiempo de reflexión (10 minutos)

Los participantes deben presentar sus hallazgos a todo el grupo, resumiendo la discusión y destacando los puntos clave.

****Requisitos**

Computadora, internet, sillas, rotafolio.

ACTIVIDADES

Actividad 2 –Taller “Trabajo Productivo o Reproductivo”

- ❖ **Esta actividad tiene como objetivo:**
- ❖ Introducir el concepto de trabajo productivo y reproductivo y sus efectos.
- ❖ Dotar a los empleados de conocimientos y habilidades para acabar con el efecto del trabajo productivo y reproductivo.



El taller “Trabajo productivo o reproductivo” es una sesión interactiva de 2,5 a 3 horas de duración cuyo objetivo es empoderar a los empleados, especialmente a las mujeres, con conocimientos, habilidades y confianza para avanzar en sus carreras.

ACTIVIDADES

Actividad 2 Pautas

Actividad 2 –Taller “Trabajo Productivo o Reproductivo”

Temas cubiertos: Definición, causas, implicaciones del efecto del trabajo productivo o reproductivo y ejemplos y estrategias del mundo real para romperlo a través de un panel de discusión con líderes exitosos.

Habilidades Adquiridas: Conocimiento profundo sobre el fenómeno del trabajo Productivo o Reproductivo en el lugar de trabajo, conocimiento práctico sobre cómo romper este efecto.

Duración: 2.5- 3 Horas aproximadamente

Lugar: Organizaciones/locales de la empresa o locales de la organización asociada

Requisitos:

Computadoras o teléfonos inteligentes

Equipo de presentación de vídeo.

Conducta con líderes exitosos

Papel y bolígrafo

ACTIVIDADES

Actividad 2 Contenido

Taller “Trabajo Productivo o Reproductivo”

Energizer (10 min): Los participantes deben participar en rondas diciendo una palabra que les venga a la mente relacionada con el trabajo productivo lo más rápido posible. Si un participante dice la misma palabra o una palabra con el mismo significado que otra persona, se elimina. Los participantes solo tienen 3 minutos para decir la mayor cantidad de palabras posibles y la/s persona/s que no quedarán eliminadas será la/s ganador/es de la actividad.

Presentación (30 min): Los participantes identifican actividades realizadas por hombres y mujeres, analizando el valor diferenciado del trabajo productivo, frente al trabajo reproductivo.

ACTIVIDADES

Actividad 2 Contenido

Taller “Trabajo Productivo o Reproductivo”

Actividad de estrategias profesionales (1 hora): los participantes se dividirán en salas de descanso. El moderador les dirá el nombre de una estrategia para romper el efecto del TEMA 4 -ACTIVIDAD 2 y ellos deberán tener una idea concreta de por qué esta estrategia es útil, cómo se puede implementar, establecer un cronograma, etc. Las estrategias se pueden derivar de esta presentación. Luego cada empleado o equipo deberá presentar su idea y al final los demás participantes deberán intercambiar puntos de mejora, opiniones y sugerencias.

Panel de discusión (30 minutos a 1 hora dependiendo de los oradores invitados): Invite a líderes exitosos, especialmente aquellos que han logrado avances en el trabajo Productivo o Reproductivo, a compartir sus experiencias y puntos de vista. Permitir que los participantes hagan preguntas y entablen un diálogo.

Reflexión (10 minutos): Los participantes deben reflexionar sobre su experiencia de aprendizaje en una discusión abierta, expresando su interés, preguntas y necesidades de capacitación adicional.

CONCLUSIÓN



Sólo reconociendo y luchando contra los estereotipos de género podrán los empleados y las organizaciones aprovechar todo el potencial de sus talentos femeninos. Si los empleados y las empresas desean tener éxito en la implementación de cambios culturales para atraer y retener a las empleadas, deben mostrar compromiso para crear un entorno más equilibrado en cuanto a género. También se pueden establecer programas de tutoría y grupos de networking patrocinados por la empresa para fomentar una amplia red profesional para mujeres, brindando la oportunidad de aprender de profesionales experimentados y construir redes de apoyo.

RESUMEN

Has aprendido que:

- ❖ Los empleados desempeñan un papel fundamental en el cambio de actitudes al desafiar los prejuicios, promover la inclusión y abogar por la igualdad de género, creando un lugar de trabajo más equitativo y progresista.
- ❖ Reconocer y luchar contra los estereotipos de género permite a los empleados y las organizaciones aprovechar todo el potencial de sus talentos femeninos.
- ❖ Los esfuerzos para crear una cultura laboral más inclusiva deben priorizar la diversidad e inclusión de género.

REFERENCIAS

- European Commission. (2023b). *Gender equality strategy*. European Commission. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- Equality and Human Rights Commission. (n.d.). *Equal Pay Review for Smaller Organisations: A Step-by-Step Guide*. <https://www.equalityhumanrights.com/en/multipage-guide/equal-pay-review-smaller-organisations>
- The European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. (2023). *Key EU directives in gender equality and non-discrimination*. Key EU directives in gender equality and non-discrimination - European Equality Law Network. <https://www.equalitylaw.eu/legal-developments/16-law/76-key-eu-directives-in-gender-equality-and-non-discrimination>
- Eurostat. (2023). *Childcare arrangements in the EU*. Childcare arrangements in the EU - Products Eurostat News - Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220504-2>
- International Labour Office. (2022). *Inclusion of safe and healthy working conditions in the ILO's framework ...* International Labour Conference. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_844349.pdf
- Images are collected from Canva, Free Stock Images.



[Siguenos en:](#)



[Closing the gender gap in the modern workplace](#)

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.
PROJECT NUMBER 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by
the European Union**