

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



CULTURA DE
INCLUSIÓN
EN LAS
EMPRESAS



Co-funded by
the European Union

PROYECTO EQUALISER

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

EQUALISER trata sobre :

- Sensibilizar sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo
- Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.
- Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.
- Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.
- 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: Revelación de términos, definiciones y entendimientos clave

Módulo 2: Explorando caminos: Igualdad de género en la cultura: actitudes, creencias y normas

Módulo 3: Rompiendo barreras: abordando estereotipos y fomentando 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: enfrentar la violencia física de género en el lugar de trabajo

MODULOS

Módulo 6: Equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 7: El know-how: una guía práctica para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo

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

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

Módulo 10: Actúe: su papel en la lucha contra los estereotipos de género en el lugar de trabajo



MÓDULO 2

Explorando caminos: Igualdad de Género en la cultura, actitudes, creencias y normas



MÓDULO 2 - TEMAS

- 01** Actitudes y estereotipos de género
- 02** Normas culturales y desigualdad de Género
- 03** Desafíos de la desigualdad de Género
- 04** Actividades
- 05** Conclusión - Resumen
- 06** Referencias

Explorando caminos: Igualdad de género en la cultura, actitudes, creencias y normas

Las normas y estereotipos culturales suelen estar profundamente arraigados en las sociedades e influyen en la forma en que se perciben y tratan los géneros.

Las normas de género dictan los comportamientos, roles y atributos esperados de los individuos en función de su género, mientras que los estereotipos de género son creencias demasiado simplificadas y generalizadas sobre las características de los diferentes géneros.

La igualdad de género es una preocupación universal, pero su manifestación varía según las culturas y sociedades.

Diferentes normas culturales, contextos históricos y estructuras sociales influyen en el grado de igualdad de género alcanzado en diferentes partes del mundo.



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

Explorando caminos: Igualdad de Género en la cultura, actitudes, creencias y normas



Source: [Image by Freepik](#)

En consecuencia, este módulo tiene como objetivo:

- Ayudar a los empleados/as a analizar la igualdad de género en la cultura.
- Ayudar a los empleado/as a describir la importancia de las actitudes, creencias y normas.
- Ayudar a los empleados/as a resaltar la importancia en el cambio de actitudes.

Las mujeres deben
aprender a jugar como lo
hacen los hombres.

- Eleanor Roosevelt -

First Lady of the United States from 1933 to 1945

TEMA 1: Actitudes y estereotipos de Género

Conceptos fundamentales

Igualdad de género:

Se refiere a la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades de todos los géneros. Es un principio fundamental para lograr la justicia social y fomentar el desarrollo sostenible.

Empoderamiento:

La igualdad de género va más allá de eliminar la discriminación; Su objetivo es capacitar a las personas para que participen plenamente en todas las esferas de la vida.

El empoderamiento implica proporcionar a las personas las herramientas, el conocimiento y los recursos necesarios para tomar decisiones informadas y contribuir activamente a la sociedad.

Interseccionalidad:

La interseccionalidad reconoce que las experiencias de igualdad de género de las personas están determinadas no solo por su género, sino también por factores como la raza, el origen étnico, el estatus socioeconómico, la orientación sexual y más. Subraya la interconexión de varios aspectos de la identidad y cómo contribuyen a experiencias únicas de discriminación y privilegio.

TEMA 1: Actitudes y estereotipos de Género

Conceptos fundamentales

Normas y estereotipos:

Las normas y estereotipos culturales suelen estar profundamente arraigados en las sociedades e influyen en la forma en que se perciben y tratan los géneros.

Las normas de género dictan los comportamientos, roles y atributos esperados de los individuos en función de su género, mientras que los estereotipos de género son creencias demasiado simplificadas y generalizadas sobre las características de los diferentes géneros.

Perspectivas globales:

La igualdad de género es una preocupación universal, pero su manifestación varía según las culturas y sociedades.

Diferentes normas culturales, contextos históricos y estructuras sociales influyen en el grado de igualdad de género alcanzado en diferentes partes del mundo.

TEMA 1: Actitudes y estereotipos de Género

Actitudes y estereotipos de Género

Actitudes hacia los roles de género:

Las actitudes son un reflejo de las creencias sociales sobre los roles y comportamientos que se consideran apropiados para los diferentes géneros.

Estas actitudes pueden variar desde respaldar roles tradicionales hasta abogar por roles más igualitarios y flexibles.

Impacto de las actitudes:

Las actitudes influyen en el comportamiento, las elecciones y las interacciones individuales. Dan forma a cómo las personas se perciben a sí mismas y a los demás en términos de género. Las actitudes positivas hacia la igualdad de género pueden conducir a sociedades más inclusivas y diversas, mientras que las actitudes negativas pueden perpetuar la desigualdad.

Variaciones culturales:

Las actitudes hacia los roles de género están profundamente arraigadas en normas y tradiciones culturales. Diferentes culturas pueden tener actitudes distintas, que pueden verse influenciadas por prácticas históricas, creencias religiosas y estructuras sociales.

Estereotipos y sus efectos:

Los estereotipos de género son generalizaciones demasiado simplificadas sobre los atributos, comportamientos y roles de las personas en función de su género. Los estereotipos pueden limitar las oportunidades, reforzar las desigualdades y dar lugar a juicios sesgados y discriminación.

TEMA 1: Actitudes y estereotipos de Género

Actitudes y estereotipos de Género

El papel de los medios:

Los medios de comunicación desempeñan un papel importante a la hora de moldear actitudes y reforzar los estereotipos de género.

Las representaciones en películas, anuncios y otras plataformas mediáticas pueden desafiar o perpetuar los estereotipos existentes.

Rompiendo estereotipos:

Los esfuerzos por desafiar y romper con los estereotipos implican resaltar ejemplos de personas que desafían los roles de género tradicionales.

Iniciativas educativas:

Las escuelas y las instituciones educativas tienen la responsabilidad de promover el pensamiento crítico sobre los estereotipos de género.

Una educación sexual integral que desafíe los prejuicios y promueva la igualdad es una herramienta esencial para cambiar actitudes desde una edad temprana.

Actitudes en evolución:

Las actitudes hacia los roles de género han evolucionado con el tiempo y continúan cambiando a medida que avanzan las sociedades.

TEMA 2: Normas culturales y desigualdad de Género

Creencias sobre las habilidades de Género

Percepciones culturales de las habilidades:

Las creencias culturales a menudo atribuyen habilidades específicas a diferentes géneros, basándose en roles tradicionales y expectativas sociales. Estas creencias moldean las percepciones sobre lo que cada género es capaz de lograr en diversos ámbitos.

Influencia en las oportunidades:

Las creencias sobre las capacidades de género pueden limitar las oportunidades que se ofrecen a las personas en materia de educación, elección de carrera y roles de liderazgo. Las mujeres, por ejemplo, podrían verse disuadidas de dedicarse a campos STEM debido al estereotipo de que dichos campos requieren habilidades "masculinas".

Habilidades estereotipadas:

ciertas habilidades se asignan erróneamente a géneros específicos debido a prejuicios y estereotipos culturales.

Efectos sobre las aspiraciones:

Las creencias sobre las capacidades de género pueden moldear las aspiraciones y objetivos de las personas. Estas creencias podrían disuadir a las personas de dedicarse a áreas en las que se les dice que su género no es el tradicionalmente adecuado, lo que limita su potencial.

TEMA 2: Normas culturales y desigualdad de género

Impacto en la autoestima:

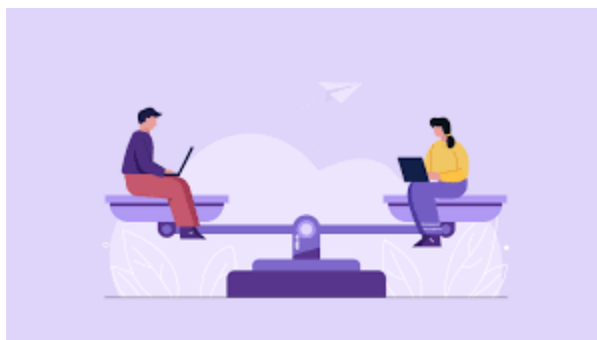
Crear que el propio género es inherentemente menos capaz en ciertas áreas puede llevar a una baja autoestima y falta de confianza.

También puede crear el síndrome del impostor, donde las personas sienten que no pertenecen a ciertos campos o roles.

Barreras educativas:

Las creencias sobre las capacidades de género pueden conducir a la discriminación por motivos de género en la educación.

Se puede disuadir a las niñas de seguir materias como matemáticas o ingeniería, que se perciben como que requieren fuertes habilidades analíticas.



TEMA 2: Normas culturales y desigualdad de Género

Normas culturales y desigualdad de Género

Perpetuación de la desigualdad:

Ciertas normas culturales contribuyen a la perpetuación de la desigualdad de género al reforzar las dinámicas de poder tradicionales.

Las normas que asignan a las mujeres funciones domésticas y de cuidado específicas pueden limitar su participación en la fuerza laboral y la vida pública.

Sensibilidad cultural:

Si bien es importante desafiar las normas dañinas, es crucial abordar el cambio cultural con sensibilidad y respeto.

Involucrarse con las comunidades locales y comprender el contexto histórico puede facilitar estrategias de cambio más efectivas.

Prácticas culturales positivas:

No todas las normas culturales perpetúan la desigualdad de género; Algunas tradiciones promueven la igualdad y el empoderamiento.

Destacar y aprovechar estas prácticas positivas puede ayudar a impulsar el cambio cultural.

TEMA 2: Normas culturales y desigualdad de Género

Normas culturales y desigualdad de Género

Desafíos e impacto:

- ❖ Disparidades económicas: la desigualdad salarial y las limitadas oportunidades económicas obstaculizan la independencia financiera y el crecimiento de las mujeres.
- ❖ Subrepresentación en el liderazgo: Pocas mujeres en roles de liderazgo conducen a una representación y toma de decisiones inadecuadas en cuestiones relacionadas con el género.
- ❖ Estereotipos educativos: Los estereotipos de género en la educación limitan las opciones profesionales y el potencial de ambos géneros.

Normas cambiantes para la igualdad: Desafiar las normas dañinas requiere un enfoque multifacético que incluya educación, concientización y promoción.

Los movimientos de base y el compromiso respetuoso con las comunidades locales pueden impulsar un cambio positivo.

Sensibilidad Cultural y Progreso :Promover la igualdad de género implica comprender los contextos culturales y al mismo tiempo abogar por un cambio positivo. Reconocer y aprovechar las prácticas culturales positivas puede contribuir a una sociedad más inclusiva y equitativa.

TEMA 2: Normas culturales y desigualdad de Género

Representaciones de Género y medios

- ❖ **Influencia de los medios:** los medios dan forma a las percepciones de género a través de representaciones en películas, anuncios y más.
- ❖ **Impacto:** Los medios pueden desafiar o reforzar los estereotipos, afectando actitudes y comportamientos.
- ❖ **Positivo y negativo:** los medios pueden potenciar o perpetuar estereotipos dañinos sobre los géneros.
- ❖ **Se necesita concientización:** Promover representaciones precisas y diversas es crucial para la igualdad de género.



TEMA 3: Desafíos para la igualdad de Género

Iniciativas y avances

La Unión Europea (UE) ha introducido varias iniciativas para abordar los desafíos de la igualdad de género. Aquí hay algunos ejemplos notables:

Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE):

La UE creó el EIGE para promover y apoyar la igualdad de género proporcionando investigación, datos y experiencia.

El EIGE trabaja en cuestiones como la violencia de género, la integración de la perspectiva de género y la brecha salarial de género.

Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025:

La UE lanzó una estrategia integral para promover la igualdad de género en varios sectores.

La estrategia tiene como objetivo abordar las brechas de género en el empleo, la remuneración y la toma de decisiones y, al mismo tiempo, combatir la violencia de género.

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo:

El Parlamento Europeo tiene un comité dedicado que trabaja para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres a través de iniciativas legislativas, informes y debates.

TEMA 3: Desafíos para la igualdad de Género

Lecciones de historias exitosas

El progreso de Islandia en materia de igualdad de género:

- Islandia ha logrado avances significativos en materia de igualdad de género mediante la implementación de políticas como la certificación de igualdad salarial y la licencia parental compartida.
- Lección: El compromiso gubernamental, los marcos políticos y el apoyo social son vitales para lograr un progreso tangible.

El empoderamiento político de Ruanda:

- Ruanda logró una de las tasas más altas del mundo de representación política de las mujeres a través de reformas legales y cuotas.
- Lección: La legislación y las medidas proactivas pueden impulsar una mayor representación de las mujeres en roles de liderazgo.



TEMA 3: Desafíos para la igualdad de Género

Iniciativas y avances

Solución: potenciar la educación para todos

Educación Integral: Implementar una educación inclusiva que desafíe los estereotipos y promueva la igualdad de género.

Reforma curricular: integrar diversas perspectivas y modelos a seguir para inspirar y empoderar a todos los estudiantes.

Empoderamiento: a través del conocimiento: la educación empodera a las personas para desafiar las normas y contribuir a una sociedad más equitativa.

Resumen: Potenciar la educación para la igualdad de género

- ❖ Educación inclusiva: desafiar los estereotipos y empoderar a través de planes de estudio diversos.
- ❖ Integración de modelos a seguir: inspirar con diversas perspectivas y logros.
- ❖ Empoderamiento a través del conocimiento: la educación empodera a las personas para impulsar el cambio social.

TEMA 3: Desafíos para la igualdad de Género

La paternidad neutral en cuanto al género en Suecia:

- Suecia fomenta la crianza neutral en cuanto al género a través de políticas que promueven responsabilidades compartidas de cuidado.
- Lección: Redefinir los roles de género en la crianza de los hijos puede desafiar los estereotipos y apoyar el avance profesional de las mujeres.

Sistema de cuotas de Noruega para juntas corporativas:

El sistema de cuotas de Noruega exigía un mínimo de 40% de mujeres en las juntas directivas corporativas, lo que condujo a un mejor equilibrio de género.

Lección: Los sistemas de cuotas pueden acelerar la paridad de género en los puestos de toma de decisiones.

Estas historias de éxito ofrecen lecciones valiosas sobre cómo los cambios de políticas, los cambios culturales y la participación comunitaria pueden contribuir a avances significativos en la igualdad de género.

TEMA 3: Desafíos para la igualdad de Género

Principios de Empoderamiento de las Mujeres del Pacto Mundial:

- ❖ Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas guían a las empresas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.
- ❖ Lección: La colaboración entre el sector privado, los gobiernos y la sociedad civil puede impulsar prácticas empresariales con perspectiva de género.



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

ACTIVIDADES

Actividad 1 Contenido – Role-playing contra el sexismo I

Actividad Role-playing contra el sexismo

Ice-breaker (15 minutos)

El juego de roles es una dinámica en la que simulamos una situación que ocurre en la vida real. Para trabajar la igualdad de oportunidades, esta herramienta puede resultar muy útil. Formamos grupos de 3 o 4 personas (según el número de personajes) y repartimos las cartas de rol para representarlos. También podemos crear nuestras propias tarjetas.

Actividad principal (20 minutos)

Dejamos 15-20 minutos para prepararlos. Es recomendable ayudar al grupo a comprender la situación que se va a representar, y no olvidar que, aunque podemos darle un toque de humor, las situaciones que estamos representando simulan injusticias y desigualdades que merecen cierta seriedad.

Tiempo de reflexión (15 minutos)

Los empleados deben reflexionar sobre lo que aprendieron a través de esta actividad y cómo estos aprendizajes pueden beneficiar su vida cotidiana.

****Requisitos:** Tarjetas de juego de rol imprimibles proporcionadas por el formador.

ACTIVIDADES

Actividad 1 Contenido – Juego de roles contra el sexismo II

Actividad Role-playing contra el sexismo

Ice-breaker (15mins)

Después de haber realizado la actividad anterior, podemos ampliar la dinámica con una segunda versión del juego de roles. Normalmente, los empleados se expresan de forma más cómoda y creativa.

Actividad principal (20 minutos)

Utilizando los mismos grupos y tarjetas vamos a cambiar el rol de los personajes (marcados con la palabra observador) del roleo anterior. De esta forma, el papel de este personaje pasará de ser pasivo a ser activo, y el curso de la situación cambia por completo. Volvemos a dejar entre 15 y 20 minutos para prepararlas, dependiendo de los grupos y de la dificultad de las cartas. Debemos ayudar a los grupos a comprender el cambio que estamos representando.

Tiempo de reflexión (15 minutos)

Los empleados deben reflexionar sobre lo que aprendieron a través de esta actividad y cómo estos aprendizajes pueden beneficiar su vida cotidiana.

****Requisitos:** Tarjetas de juego de rol imprimibles proporcionadas por el formador.

CONCLUSIÓN

La igualdad de género es una cuestión compleja que está determinada por muchos factores, entre ellos la cultura, las actitudes, las normas y las creencias. Según la OCDE, la cultura desempeña un papel importante en la configuración de las expectativas y comportamientos de género. Las identidades y relaciones de género son aspectos críticos de la cultura porque moldean la forma en que se vive la vida diaria en la familia, pero también en la comunidad en general y en el lugar de trabajo.



Es importante promover actitudes, creencias y normas positivas que promuevan la igualdad de género; desafiar el poder y los privilegios masculinos, la discriminación y la subordinación femenina; y condenar la violencia contra las mujeres (VCM). El cambio cultural se produce cuando las comunidades y los hogares responden a los cambios sociales y económicos asociados con la globalización, las nuevas tecnologías, las presiones ambientales, los conflictos armados, los proyectos de desarrollo, etc.

En conclusión, es vital reconocer el papel de la cultura en la configuración de las expectativas de género y al mismo tiempo promover actitudes positivas hacia la igualdad de género.

RESUMEN

Has aprendido que:

- ❖ La sociedad desempeña un papel importante en la configuración de actitudes y el refuerzo de los estereotipos de género.
- ❖ La igualdad de género va más allá de eliminar la discriminación; Su objetivo es capacitar a las personas para que participen plenamente en todas las esferas de la vida.
- ❖ El empoderamiento a través de la educación empodera a las personas para desafiar las normas y contribuir a una sociedad más equitativa.
- ❖ Los empleados desempeñan un papel clave en el cambio de actitudes.

REFERENCIAS

- APA PsycNet. (n.d.). Psycnet.apa.org. www.psycnet.apa.org/fulltext/2019-71044-001.html
- Toegel, I., & Lavanchy, M. (2019, March 7). How to beat gender stereotypes: learn, speak up and react. World Economic Forum. www.weforum.org/agenda/2019/03/beat-gender-stereotypes-learn-speak-up-and-react/
- Gibson, K. (2022, September 20). How to Overcome Stereotypes in Your Organization | HBS Online. Business Insights Blog. www.online.hbs.edu/blog/post/how-stereotypes-affect-an-organization
- 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>
- European Commission. (2023a). Equality between women and men. European Commission. https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women-and-men_en
- Roseberry, V. (2017, November 30). How Stereotypes Impact Women (And Men) at Work. Catalyst. www.catalyst.org/2017/11/29/how-stereotypes-impact-women-and-men-at-work/
- Mahawar, S. (2021, November 15). All you need to know about gender stereotypes at the workplace. IPleaders. www.blog.ipleaders.in/all-you-need-know-about-gender-stereotypes-workplace/



[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**