



Penel^{♂=♀}pe

INTRODUCCIÓN



Co-funded by
the European Union



Penelope

¿QUÉ ES LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO?



transversalidad de género

Proceso de evaluación de las repercusiones que cualquier medida prevista, incluidas las leyes, políticas o programas, puede tener para las mujeres y los hombres en cualquier ámbito y a todos los niveles, y de integración de las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas.



Fuente: [International Training Centre of the International Labour Organization](https://www.itcilo.org/es/what-we-do/our-work/technical-cooperation/technical-cooperation-projects/technical-cooperation-projects-2018-2022).

La **transversalidad de género** es una estrategia para tomar conciencia de la igualdad de género, adoptada a nivel internacional. Para promover esta igualdad y luchar contra la discriminación, hay que **integrar una perspectiva de género** en la planificación, el diseño, la implementación, el control y la evaluación de políticas, proyectos, productos o servicios.

El objetivo de esta estrategia supera la mera prevención de generar o perpetuar las desigualdades, que afectan de forma negativa tanto a hombres como mujeres. Implica también analizar la situación actual para detectar las desigualdades y crear políticas —tanto en la esfera pública a nivel de instituciones locales, regionales, nacionales y europeas, como en la esfera privada de organizaciones y empresas— cuyo objetivo sea **abordar este desequilibrio y revertir los procesos que los generaron**.

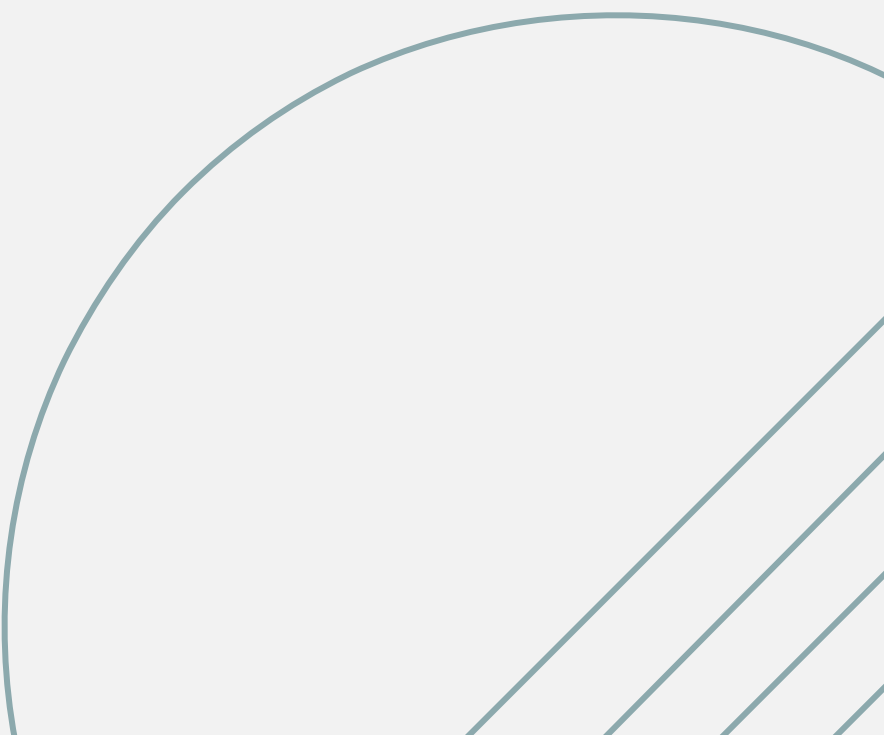
Para la transversalidad de género, se hace necesario un **análisis contextual** de las necesidades, intereses, roles y experiencias de las mujeres y los hombres, así como la integración de acciones específicas para abordar cualquier desigualdad basada en el género que pueda haber surgido de este [análisis](#).

La [Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer](#) de 1995 respaldó la integración de la perspectiva de género como un enfoque crítico y estratégico para cumplir los compromisos en materia de igualdad de género.



Penel[♀]pe

ASPECTOS DE INVESTIGACIÓN, REGLAMENTARIOS Y METODOLÓGICOS DE LA INTEGRACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL



La ilusión de la igualdad

A veces se dice que se ha conseguido la igualdad, que ahora las mujeres y los hombres son iguales. Sin embargo, las cifras contradicen de forma rotunda esta afirmación. Se está progresando, pero suelen ser procesos lentos y no siempre demasiado significativos. En algunos casos, incluso asistimos a retrocesos que no deberíamos pasar por alto.

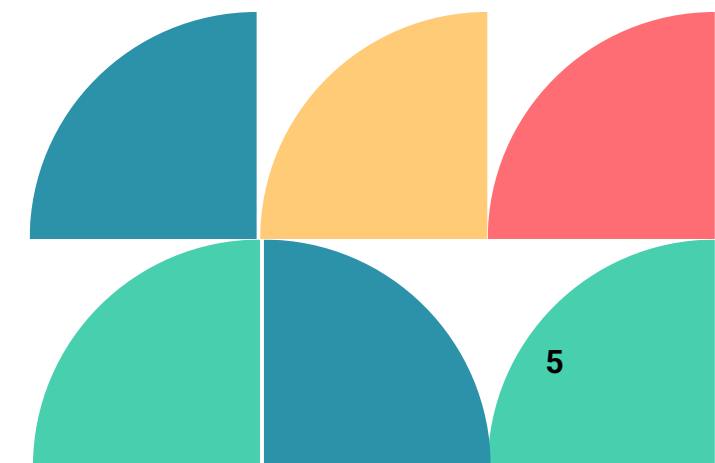
Por ello, se deben analizar varios aspectos de la vida laboral y buscar datos sobre cada uno de ellos:

- Distribución de mujeres y hombres en los sectores principales.
- Orientación laboral para niñas y niños.
- Igualdad salarial.
- Formación profesional para avanzar en la carrera profesional.
- Porcentaje de trabajo a tiempo parcial.
- Porcentaje de mujeres y hombres que denuncian sexismo en el trabajo.
- Importancia de la legislación en cada país.

Resulta fundamental conocer la legislación vigente de cada país en materia de igualdad profesional entre mujeres y hombres. En efecto, la ley es un aliado indiscutible. Por ello, es importante que las empresas conozcan esta legislación específica para hacerla efectiva. En algunos países, la legislación ha evolucionado a favor de la igualdad profesional entre mujeres y hombres, pero es poco conocida o no se aplica.

Algunos países han introducido sanciones severas, y ayudar a las empresas a cumplir la ley significa protegerlas. Asegurarse de que la ley se entiende correctamente también permite tener éxito a la hora de fomentar e integrar la perspectiva de género en las pymes europeas.

Penel[♂]pe



Análisis de la igualdad

Todas las empresas tienen potencial para mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo. Para saber qué se puede mejorar, es esencial realizar un diagnóstico con cifras. Esto también permite medir los cambios para evaluar la pertinencia de las acciones emprendidas.

Trabajar de forma conjunta en estas cuestiones

Las herramientas que ofrece este manual perderían su capacidad operativa si solo las asumiera y aplicara una persona de la empresa. Para que esta cuestión llegue a buen puerto, «todo el mundo tiene que implicarse». Esto significa que todas las partes interesadas deben participar, así que identificarlas y determinar qué funciones tendrán y qué aportarán será fundamental.

Combatir el sexismo en el lugar de trabajo

Para conseguir combatir el sexismo, en todas sus formas, en el lugar de trabajo es esencial contar con la formación adecuada para identificar y nombrar correctamente las distintas formas de sexismo. Se trata de un requisito previo fundamental para actuar y prevenir de forma eficaz que está a la altura de la gravedad del problema.



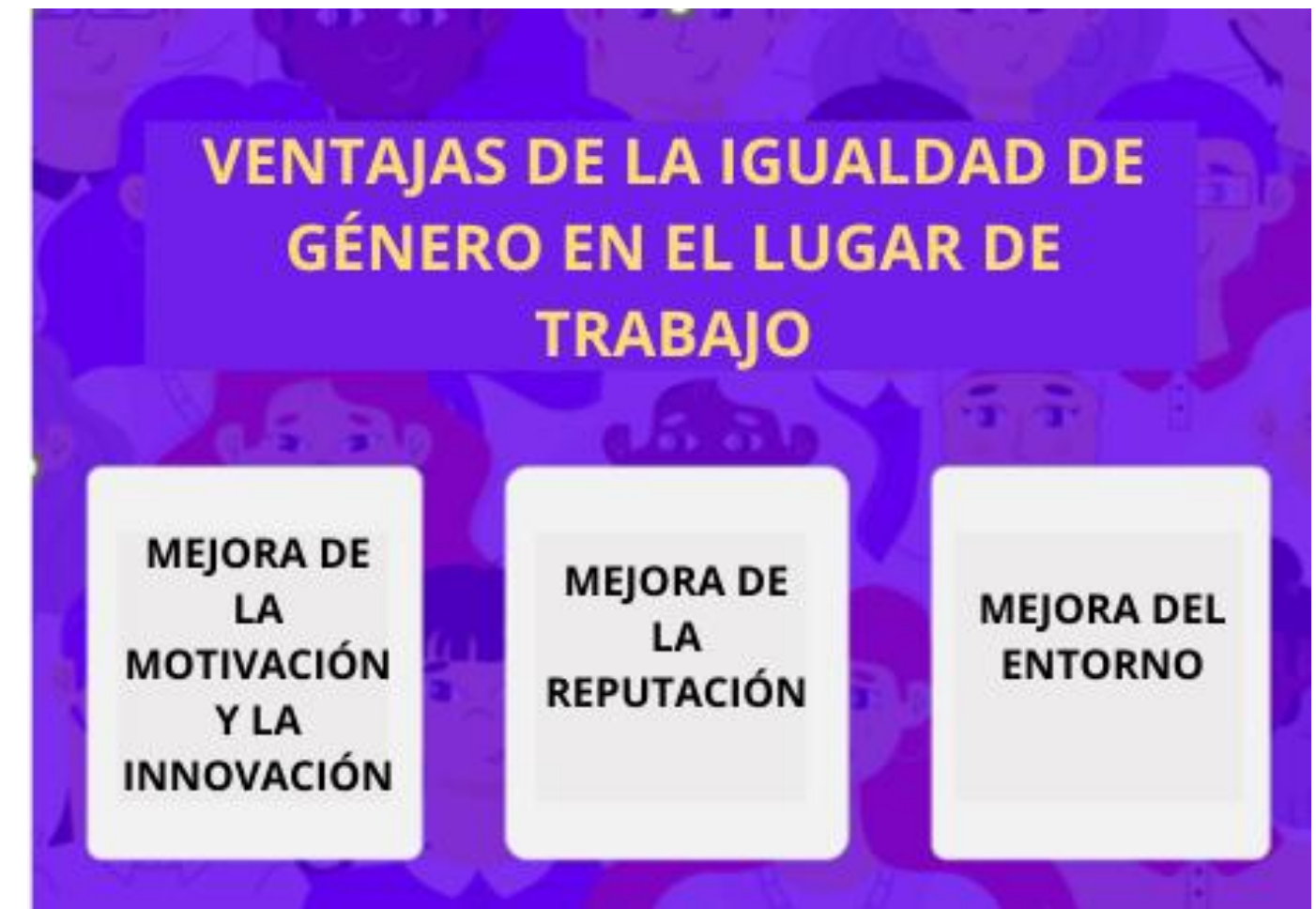
Fuente: [Africa Experts](#).

Beneficios para las empresas

Cuando la igualdad profesional entre mujeres y hombres es efectiva, se convierte en una ventaja para toda la plantilla, pero ¿qué ocurre con la empresa?

Estas son tres ventajas indiscutibles y medibles:

- **Mayor atractivo.** Las empresas que implementan la igualdad de género aumentan su atractivo tanto para hombres como para mujeres.
- **Rendimiento.** La igualdad entre mujeres y hombres, y contar con mujeres y permitir su desarrollo profesional son factores de rendimiento para las empresas. Por ejemplo, se consiguen personas con unas habilidades determinadas con mayor facilidad, pues el abanico es más amplio. Varios estudios han demostrado que el rendimiento mejora gracias a la igualdad.
- **Bienestar en el trabajo.** Las estadísticas han demostrado que, al pedir a los trabajadores que se valoren su bienestar personal en el trabajo, la puntuación es mayor en las empresas que tienen en cuenta esta cuestión.



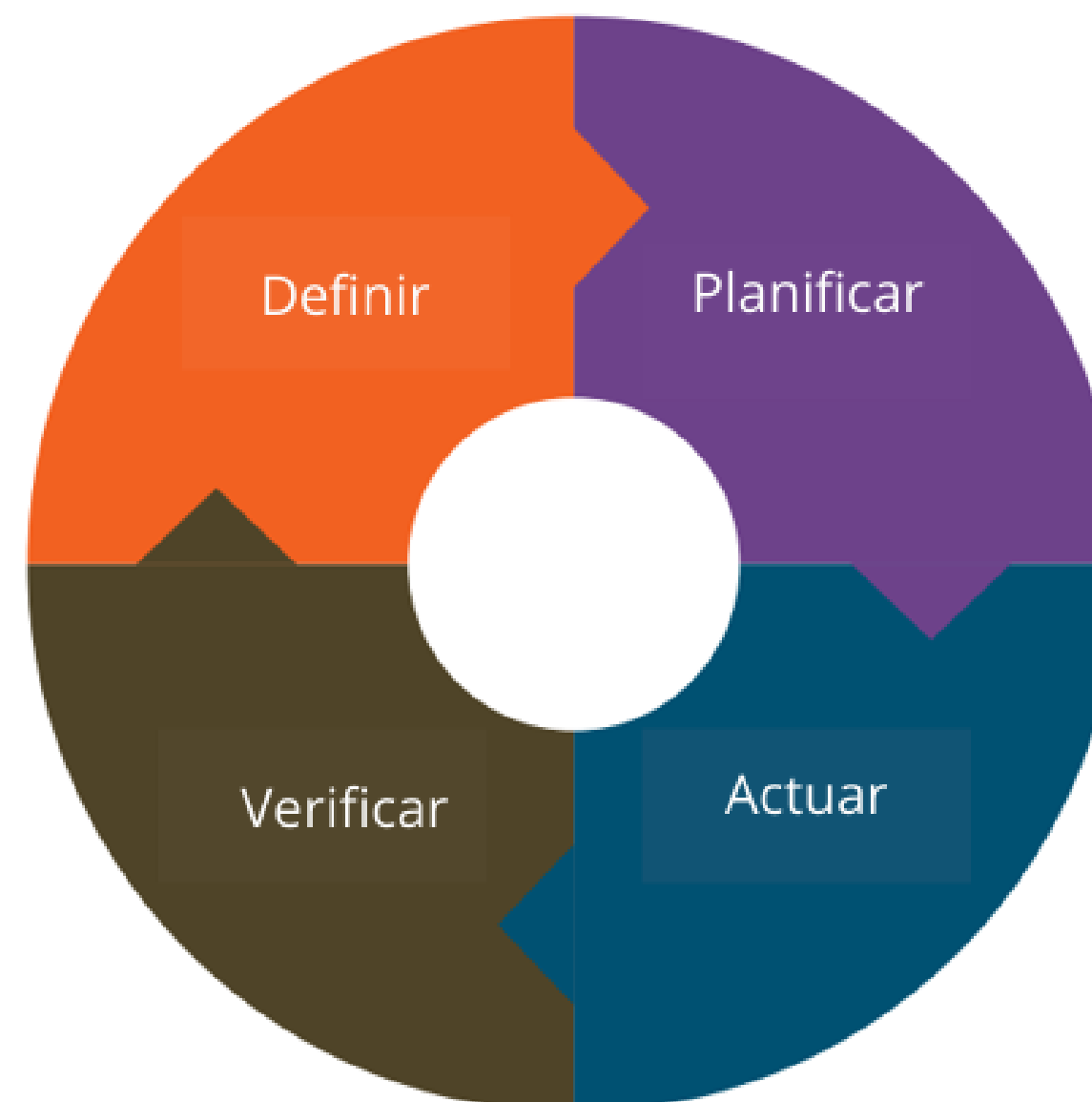
Fuente: [Fe/male Switch](#).

Métodos y herramientas

- Estadísticas de género
- Análisis de género
- Evaluación del impacto de género
- Consulta a las partes interesadas en materia de género

Métodos y herramientas

- Presupuestos con perspectiva de género
- Contratación pública con perspectiva de género
- Indicadores de género



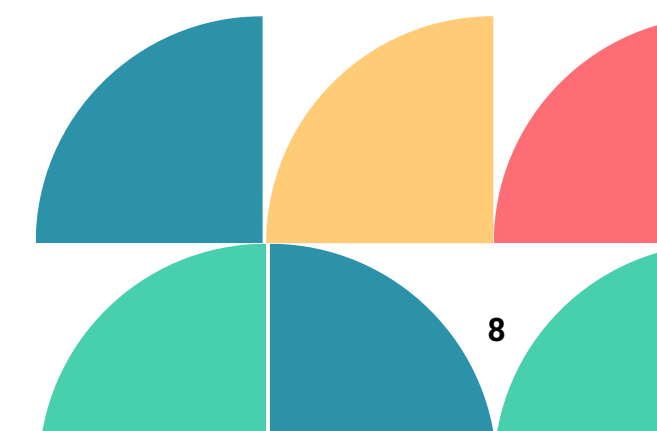
Métodos y herramientas

- Seguimiento de género
- Evaluación de género

Métodos y herramientas

- Formación en igualdad de género
- Transformación institucional con perspectiva de género
- Sensibilización sobre cuestiones de género

Fuente: [European Institute for Gender Equality](#).





Penel[♂]pe

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

GLOSARIO



Cuando hablamos de igualdad profesional entre mujeres y hombres, es imprescindible utilizar los términos adecuados. Esto nos permite entendernos, pensar en términos de análisis y uso correctos de los conceptos, y también evitar malentendidos. En efecto, al utilizar una palabra en lugar de otra, podemos incluso decir lo contrario de lo que queremos decir.

IGUALDAD. La igualdad es lo contrario a la desigualdad. En 1945, las Naciones Unidas incluyeron en su carta la «igualdad de derechos entre hombres y mujeres» para promover este ideal. Igualdad de derechos. Últimamente, hemos asistido a la aparición de la igualdad en el ámbito profesional y la paridad en la política.

Por igualdad, se entiende un trato equitativo entre individuos que se encuentran en la misma situación. Por ejemplo, el salario de personas que ocupan el mismo puesto y tienen las mismas responsabilidades es el mismo. La igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral abarca varias áreas: el salario, el acceso a los puestos de trabajo, etc., y también indirectamente otros, como la mejora de opciones profesionales, el acceso a la formación, etc.

EQUIDAD. Este concepto suele utilizarse como sinónimo de igualdad, pero no son conceptos intercambiables. En términos sociales, un reparto equitativo no se corresponde con la igualdad en un sentido estricto. Es una medida que depende de los valores de una sociedad, un «equilibrio» subjetivo. Hace que la forma de desigualdad sea aceptable. Por ejemplo, a un adulto le parecerá justo dar más cantidad de comida a un niño de cinco años que a uno de tres, alegando necesidades energéticas relacionadas con la edad.

Sin embargo, esta idea de «reparto equitativo» es muy subjetiva y no siempre está bien fundamentada o es pertinente. Es posible que el niño de tres años haya gastado mucha energía y que el niño de cinco años comiera demasiado y tuviera poco gasto energético. Así pues, no hay reglas generales universalmente válidas cuando se trata de la equidad, que es subjetiva, social e históricamente situada.

Fuente: [American English at State](#).

Equidad de Género vs. Igualdad de Género

el proceso de ser justo con todas las personas en un esfuerzo por trabajar en pro de la igualdad de género; puede incluir un trato diferente según el género, pero que compensa los prejuicios o la discriminación históricos; la equidad reconoce que las personas pueden necesitar diferentes tipos de apoyo para acceder a las oportunidades y alcanzar el éxito

el principio de que las personas de todos los géneros tienen las mismas condiciones, el mismo trato y las mismas oportunidades, y que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de una persona no dependen de su género; la valoración equitativa por parte de la sociedad de las similitudes, las diferencias y los roles entre los distintos géneros.

La equidad es el proceso de dar a cada individuo lo que necesita para tener éxito, lo cual puede variar de una persona a otra. La igualdad es el objetivo de la equidad. Significa que las personas tienen las mismas opciones y acceso a las oportunidades, y son valoradas por igual, independientemente de su género.



En este ejemplo, la equidad está representada por los taburetes, que brindan a cada individuo una oportunidad justa e igualitaria de ver por encima de la valla, a pesar de sus diferentes puntos de partida.

A E AMERICAN ENGLISH

PARIDAD. Significa que existe la misma representación en números en cuanto a géneros, edades y clases sociales diferentes. Es un término que suele utilizarse en la esfera política para hacer referencia a que existe un número equivalente de mujeres y de hombres en una lista electoral. Por extensión, el término se puede utilizar en otro tipo de elecciones.

DISCRIMINACIÓN. La discriminación es una conducta mediante la cual una persona o grupo niega a otras el trato igualitario al que aspiran o al que tienen derecho. Las actitudes y acciones discriminatorias no se limitan únicamente a cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, sino que pueden manifestarse en muchos otros ámbitos.

Penelope

COMPOSICIÓN DIVERSA (MIXIDAD). Este término no pertenece al mismo registro que igualdad o paridad. Hace referencia a la agrupación de personas clasificadas socialmente como sexo, edad o clase social diferentes (según el criterio utilizado). Por ejemplo, en una clase de iniciación musical, una lista electoral o un equipo de gestión. Ahora bien, el hecho de que exista una situación de diversidad (o composición diversa) no implica necesariamente que las personas estén también en una situación de igualdad (trato idéntico en una misma situación), ni mucho menos de paridad (número equivalente de personas de X clase social, X edad, etc.).

La igualdad entre mujeres y hombres en un partido político o en cualquier otra organización no puede reducirse a la paridad o a la diversidad de género; también deben considerarse otros parámetros. Por ejemplo, en algunas organizaciones, el número de mujeres supera al de hombres. En ese caso, se trata de una situación de diversidad de género, no de paridad, y posiblemente de desigualdad. De hecho, las mujeres suelen estar relegadas a cargos de menor responsabilidad que los hombres y, con frecuencia, reciben una remuneración inferior.

ESTEREOTIPO. Es la «caricatura» de una persona o grupo de personas basada en una simplificación excesiva de características reales o hipotéticas. Se trata de una exageración o invención de las cualidades.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO. De forma más precisa, los estereotipos de género son creencias socialmente construidas sobre hombres y mujeres. Tales creencias se construyen a través de dichos, canciones, proverbios, hábitos, los medios de comunicación, la cultura, la educación, etc.

DEL ESTEREOTIPO AL PREJUICIO, DEL PREJUICIO A LA DISCRIMINACIÓN. Los estereotipos se basan en prejuicios y generan discriminación, en particular discriminación de género, a la que a veces se denomina también «sexismo». Constituyen un obstáculo para la igualdad entre mujeres y hombres, así como para la paridad en el ámbito político.

GÉNERO. El género es un sistema de categorización dual y jerárquica de la especie humana, situado histórica y socialmente. Es decir, el género es un proceso de categorización de las personas en dos categorías estrictas (mujeres frente a hombres) que no abarca todas las variaciones biológicas presentes en el ser humano. Por eso se dice que «el género precede al sexo», en el sentido de que son nuestras categorías de pensamiento —vinculadas a normas y valores situados social e históricamente— las que determinan qué características físicas se consideran relevantes para distinguir a las personas en categorías diferentes y jerárquicas. En la mayoría de las sociedades, lo masculino no solo se percibe como opuesto a lo femenino, sino también como superior a ello.

Esta categorización jerárquica es el resultado de una construcción social, no natural: el proceso de socialización diferenciada de las personas en función de su sexo contribuye a la formación del género. El género es, por tanto, el resultado del proceso de socialización diferenciada. Por ello, se dice que el género es un sistema, en el sentido de que es tanto el proceso como el resultado de la diferenciación y jerarquización de la humanidad en dos categorías.

Por último, decir que el género está situado social e históricamente implica que el género, como sistema (es decir, como proceso y como resultado de un proceso), varía en función de las situaciones y de los contextos geográficos, temporales y sociales. El género, por tanto, es evolutivo. Por ejemplo, llevar encajes, tacones o maquillaje era un comportamiento típico de la burguesía en el siglo XVIII, mientras que en el siglo XXI se considera propio y esperado del género femenino.

Esto muestra con claridad que, según la época, un mismo atributo puede ser, en una misma sociedad, tanto una característica asociada a una clase social —independientemente del sexo de la persona— como una característica de género —independientemente de su clase social—.

INTERSECCIONALIDAD. Concepto que considera las formas de opresión o discriminación que se producen en la intersección de varios tipos de discriminación, como la raza, el género o la clase social. Incorporar la perspectiva interseccional permite realizar un análisis de las relaciones de género más completo y contextualizado. Esta noción surgió en la década de 1990 a partir de los movimientos del feminismo negro. Se trata de tener en cuenta lo que ocurre en la intersección de distintas formas de discriminación. No es solo la suma total de discriminaciones que experimentan las mujeres, sino que en la intersección misma emerge una forma nueva y específica de discriminación, distinta y no reducible a cada una por separado.

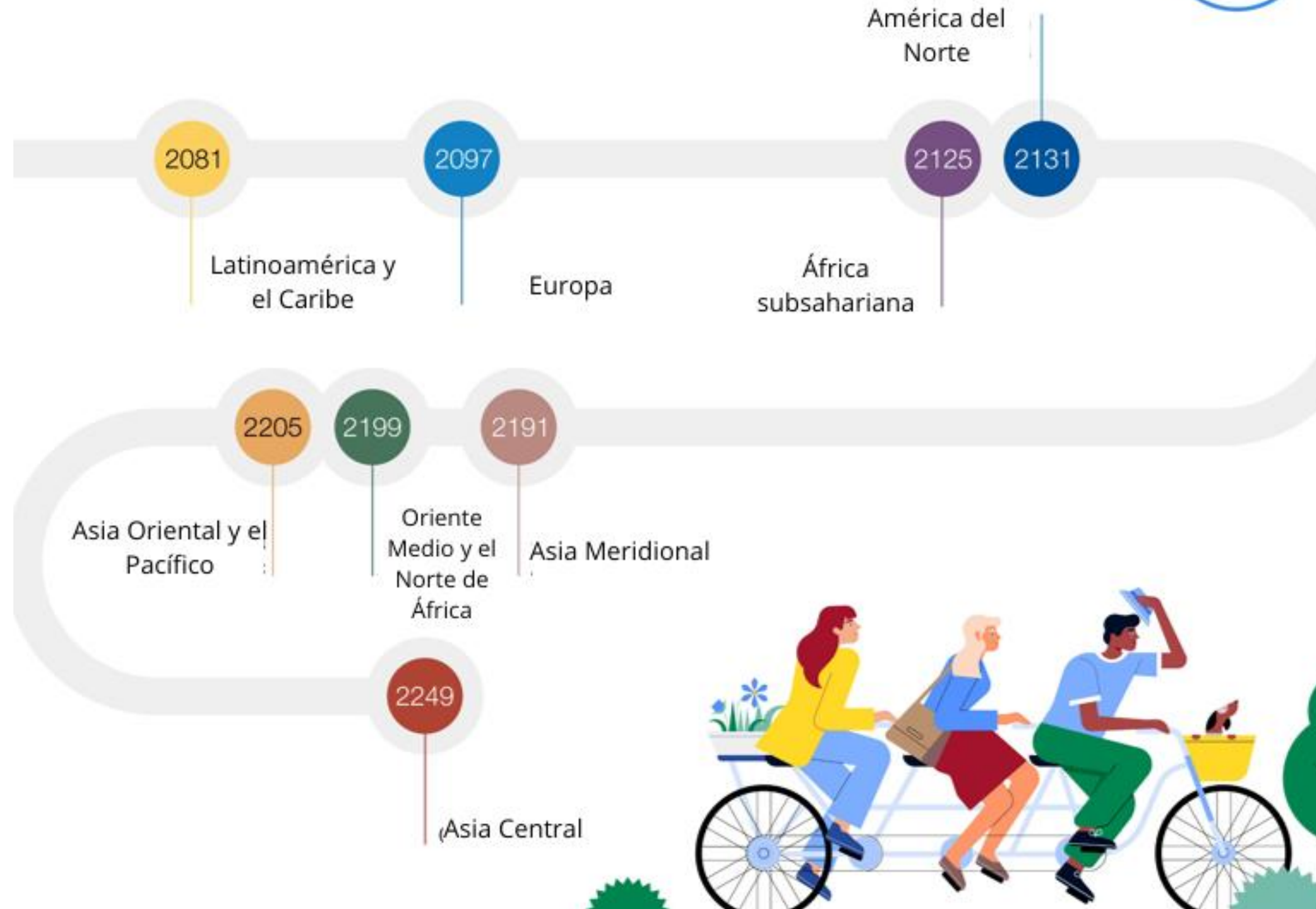


Fuente: [Association for Animal Welfare Advancement](#).

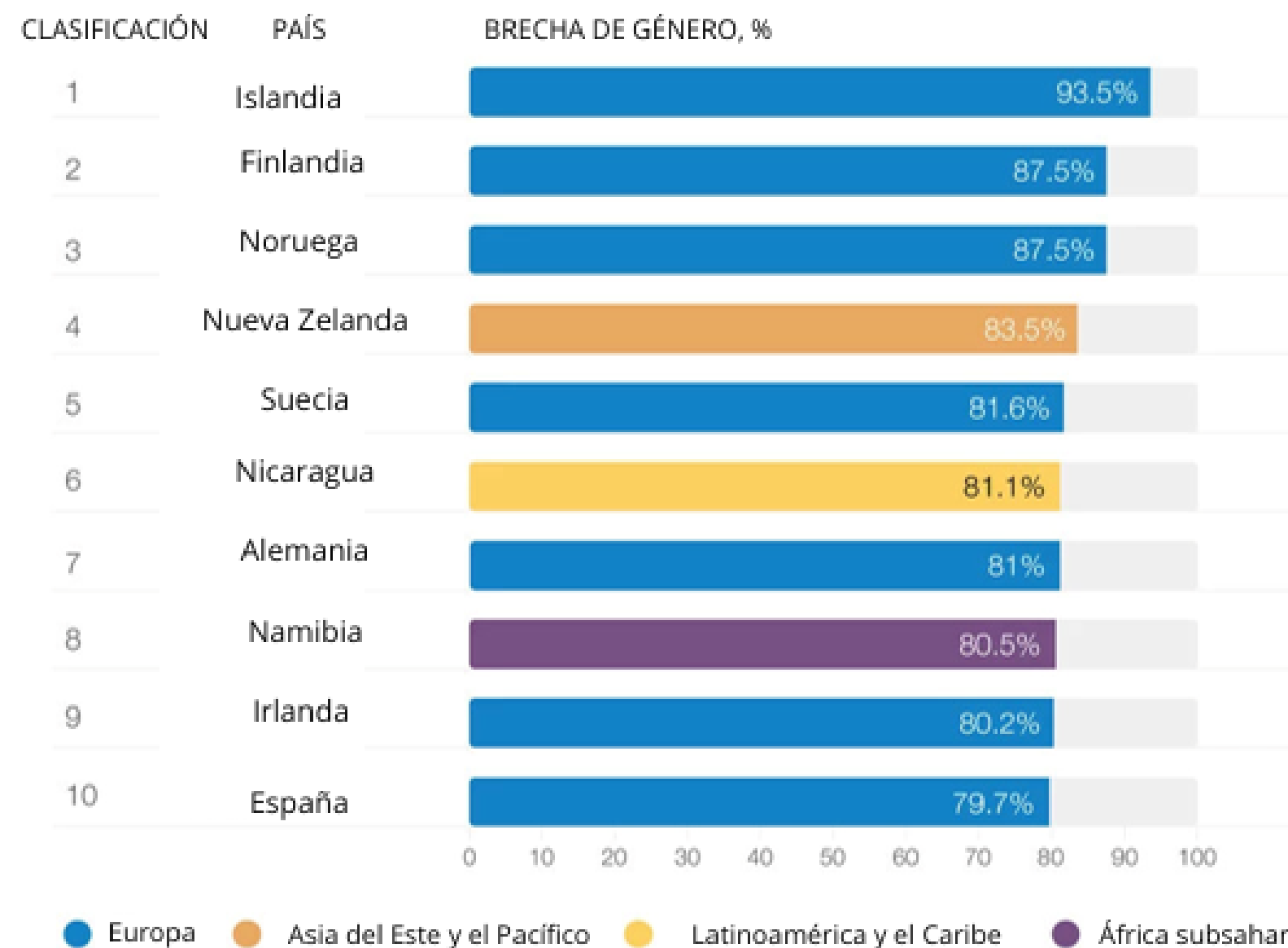
Para ser más precisos, y a modo de ejemplo, una mujer puede ser discriminada por el hecho de ser mujer (sexismo). Al mismo tiempo, puede ser discriminada por ser negra (racismo). Un enfoque interseccional analiza la nueva forma de discriminación que surge en la intersección de ambas, teniendo en cuenta que se trata de una mujer negra. Esta discriminación debe abordarse de manera específica en el marco de un proyecto de igualdad de género.

Hoy en día, la interseccionalidad es un concepto sociológico fundamental para comprender la desigualdad de género en toda su complejidad para poder abordarla de manera adecuada y eficaz.

Año de la paridad protegida en las regiones



Clasificación del Índice Global de Brecha de Género 2024



Fuente: [World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2024](#).

Igualdad salarial en 2024



El 56% de las economías incluidas en el Índice Global de Brecha de Género de 2024 cuentan con leyes que exigen la igualdad salarial

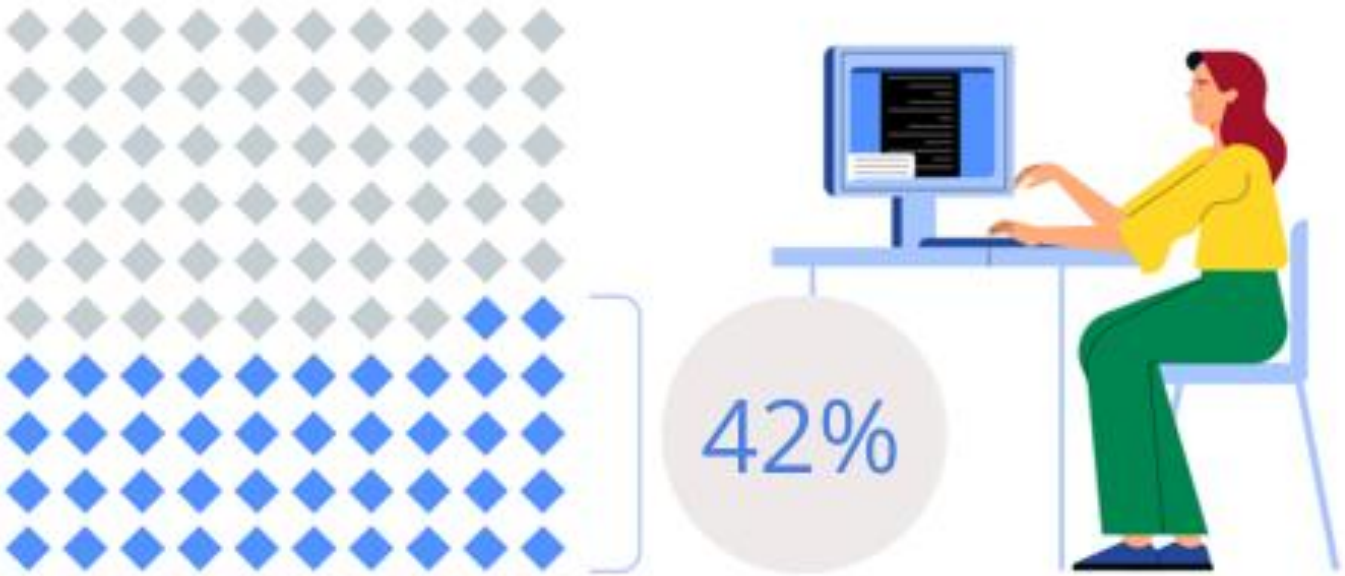


Sin embargo, solo 1 de cada 5 economías cuenta con mecanismos de transparencia y ejecución

Source: World Economic Forum calculations based on World Bank Women, Business, and the Law 2024 data

Representación en la plantilla

Las mujeres representan el 42 % de la población activa mundial, pero solo el 31,7 % de los puestos que ocupan son de alta dirección



Fuente : LinkedIn Economic Graph

Fuente: [World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2024](#).

LOS SEIS Indicadores de Igualdad de Género

- 1

Composición por género del lugar de trabajo
- 2

Composición por género de los órganos de gobierno
- 3

Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres
- 4

Disponibilidad y utilidad de las condiciones de empleo, modalidades de trabajo flexibles y apoyo para el desempeño de las responsabilidades familiares y de cuidado
- 5

Consulta a los empleados sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo
- 6

Acoso sexual, acoso por motivos de sexo o discriminación



Fuente: [Workplace Gender Equality Agency Australia](#).

BINGO DE PREJUICIOS DE GÉNERO

Distinto salario por el mismo trabajo	Interrumpir a las mujeres en las reuniones	Consejos compuestos únicamente por hombres	Asignación de roles basada en el género
Más hombres en puestos de liderazgo	<i>Mansplanning</i>	Política de baja por paternidad no igualitaria	Referirse a las mujeres como «sensibles»
Chistes degradantes sobre las mujeres	Trabajo en red dominado por hombres	Acoso sexual	No hay política de trabajo flexible
Distribución desigual del salario	Desigualdad en la contratación /ascenso de hombres	No hay política de diversidad, equidad e inclusión	Se ignoran los géneros más allá del binario

Para poder identificar y abordar los sesgos de género en el entorno laboral, Climate KIC ha preparado un cartón de bingo con estereotipos que pueden darse allí.

Es una herramienta que ayuda a reconocer diversas formas de sesgo de género que pueden estar presentes en el entorno laboral. Al identificar estos sesgos, es posible tomar medidas concretas para crear un espacio de trabajo más inclusivo y equitativo.

Fuente: [Climate KIC](https://climate-kic.com/).

REFERENCIAS

- Africa Experts Inc. [*Tips for gender mainstreaming*](#), 2023.
- American English at State. [*This month in celebration of Women's History Month: Gender and intersectionality*](#), March 2023.
- Climate-KIC. [*Men as allies for gender equality*](#), 18 October 2023.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). [*Tools and methods for gender mainstreaming*](#).
- Female Switch. [*What is gender equality in the workplace?*](#).
- International Gender Equality Foundation. [*Women's advocacy and empowerment through social initiatives*](#), 2023.
- PENELOPE Project. [*Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming*](#), January 2023.
- The Association for Animal Welfare Advancement (The AAWA). [*DEI spotlight: What is intersectionality?*](#).
- Workplace Gender Equality Agency (WGEA). [*Closing the Gender Pay Gap Bill 2023*](#).
- World Economic Forum. [*Global Gender Gap Report 2024*](#), 26 June 2024.



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE ha sido financiado por la Unión Europea.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

20

Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



**Co-funded by
the European Union**