



HOMBRES QUE SE MOJAN
CON LOS CUIDADOS

LOS HOMBRES TENEMOS UN PLAN

La igualdad en las empresas
también beneficia a los hombres

PRESENTACIÓN

La realidad de los planes de igualdad es que no se conocen demasiado bien: ni su sentido, ni el extraordinario avance que suponen para la construcción de la igualdad. Siendo desconocidos, corren el riesgo de convertirse en un trámite, un recurso que se quede en lo formal.

La primera vez que quisimos abordar esta cuestión dirigiéndonos a los hombres fue en un artículo para la revista HI de Ahige¹ titulado *¿Los hombres tenemos un plan?* una pregunta que Manuel Buendía trató de responder en siete páginas. Y le dio para mucho, tanto que vimos clara la necesidad de dedicar un nuevo esfuerzo a elaborar un documento, una guía para mostrar a los hombres que los planes de igualdad son realmente positivos para ellos, les conectan a la corresponsabilidad y les apoyan en la conciliación de su vida laboral y familiar.

El Proyecto Empapados, como saben, busca llegar a los padres por todos los caminos posibles, y sumergirles en el mar de los cuidados, y para ello el plan de igualdad puede ser una herramienta perfecta.

Este documento que, escrito en lenguaje accesible, se dirige a empresas, agentes de igualdad y población general, quiere que los planes de igualdad sean instrumentos efectivos y por ello su objetivo es darlos a conocer enfocándose en los beneficios que aporta para los hombres corresponsables de hoy.

En estas páginas van a encontrar contenidos introductorios y un análisis de los diferentes apartados del diagnóstico del Plan de Igualdad. En cada sección planteamos algunos interrogantes, y sugerimos medidas transformadoras de utilidad para la necesaria incorporación de los hombres a la construcción de la igualdad.

¹<https://ahige.org/hi/>

1. INTRODUCCIÓN

1.1.- Paternidad, Familia y Planes de igualdad

Mucho ha cambiado en la sociedad, y en el ámbito laboral concretamente, en cuanto a la paternidad. Sabemos que es un momento especial en el que muchos hombres conectan con los cuidados y la igualdad, que en determinados ambientes el hombre que cuida a las criaturas ya no es un bicho raro, y que la corresponsabilidad es un valor que ha penetrado en muchos hogares*

Una igualdad que además se extiende más allá de la equidad entre hombres y mujeres, aunque es gracias a ellas que muchas cosas han cambiado en nuestra sociedad.



* Existen estudios que señalan que en 1981 casi el 40% de los hombres opinaban que no era muy importante compartir las tareas domésticas para tener una buena relación de pareja. Treinta y seis años después, en 2017, sólo menos de la cuarta parte mantiene esa opinión, mientras que **el 91,4% entiende en mayor o menor medida que la corresponsabilidad doméstica es un valor que construye una convivencia armoniosa.** (<https://www.men-in-care.eu/es/>)

Este avance se produce a pesar de que **la desigualdad estructural se fundamenta en un relato que pinta la equidad entre hombres y mujeres como una amenaza para los hombres**. Un relato interesado que promueve discordias entre sexos, generaciones, nacionalidades, etc.; un río revuelto que sólo beneficia a unos pocos.

Aun así, muchas personas y entidades nos empeñamos en seguir construyendo la igualdad



En este marco encontramos **el Plan de Igualdad, una herramienta importante para el fomento de la igualdad y, en consecuencia, el bienestar de las personas y la transformación de la sociedad.**

1.2.- El Trabajo

Trabajo es una palabra con muchas acepciones: *esfuerzo, dificultad, derecho, desgracia, espacio laboral, ejercicio, empleo, ...* que conllevan un correlato emocional ambivalente. Este último significado, el *empleo*, es deseado y odiado: procuramos conservarlo mientras contamos los días que restan para las vacaciones o compramos un cupón de lotería soñando con no volver a trabajar jamás.

Se atribuye a Confucio la frase *Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida*, algo que cobra sentido cuando lo que voy a hacer para “ganarme la vida” conecta con una pasión, con hacer algo que me gusta, me realiza o me llena de sentido.



Una historia real: Antonio salía cada mañana con el sol a recoger aceitunas como jornalero. Contaba que era un trabajo “de animales”, que tenía que arrastrar fardos cargados de aceitunas de un olivo a otro antes de que el tractor los vaciara mecánicamente en el remolque. “Tengo que levantarme a las 5 y media” – decía-, “porque me recogen en el cruce a las 6, y me esperan 10 horas por una miseria de jornal”.

Aprovechando el inciso que Antonio hacía para dar una calada a su cigarro, Carmen, su mujer, explicaba: “Yo me levanto antes de las 5 para prepararlo”. Prepararlo significaba dejarle la ropa lista para que él se vistiera y aviar la comida que él tenía que llevarse.

Carmen se quedaba a cargo de las casa -ropa, comida, limpieza, etc. -, los animales, el huerto, y las dos hijas que estaban en edad escolar.

¿Podría Antonio trabajar sin la participación de Carmen? ¿Cuánto podría suponer el trabajo de ella en dinero? ¿Qué pensión de jubilación merecería Carmen acorde a su esfuerzo?

Unir pasión o realización con trabajo no siempre es fácil, porque muchos trabajos no son agradables. Lo que sí podemos hacer, y así se ha ido acordando socialmente al menos en nuestro contexto, es que las condiciones laborales mejoren y podamos decir con verdad que el trabajo dignifica.



1.3.- Trabajo y Empleo

El trabajo dignifica, decíamos, aunque sabemos que deberíamos decir con precisión que es el **“empleo”** el que nos proporciona un dinero para poder vivir dignamente y con autonomía.

Carmen, la mujer del jornalero de nuestra historia, nos habla también de trabajo, aunque no de remuneración. Así pues, **el término trabajo debemos entenderlo de forma amplia**, teniendo en cuenta no sólo las tareas remuneradas-productivas sino también las tareas reproductivas, y las voluntarias, que suelen ser en beneficio de una colectividad: la familia, la comunidad, etc.

Todo es trabajo, pero sólo algunas tareas están *monetizadas*, las demás o no se valoran o están invisibilizadas. Decía Machado **que todo necio confunde valor y precio**, y en el caso de los trabajos de cuidados es un hecho: todas las personas somos cuidadas a lo largo de nuestra vida en mayor o menor medida. Y es precisamente en la infancia, cuando no disponemos de recursos para pagar, cuando más dependemos de los cuidados de otras personas.

Los trabajos de cuidados remunerados son los peor pagados ¿cuál es la razón? ¿qué papel juegan las grandes empresas de servicios en el escenario actual?



1.4.- El Valor de los Cuidados

Descuidar, según la Real Academia de la Lengua Española, cuenta con sinónimos como *desatender*, *despreocuparse*, *desentenderse*, *omitir*, *abandonar*, *desocuparse*, *marginar*, *postergar*, *desaliñarse*, *estropearse*.

Cuidar es mucho más que la suma de las tareas domésticas, que en sí ya son muchas y agotadoras. Son, sobre todo, la posibilidad de que otras personas puedan desarrollarse, crecer, prosperar. Son las tareas y el soporte afectivo, el compromiso emocional, es dar y darse lo necesario para sentirse bien, es **propiciar una vida que merece la pena ser vivida**, como postula el Ecofeminismo.

Sobre la cuestión estructural del valor de los cuidados encontramos artículos de gran interés con enfoque de género que podemos consultar:

<https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2009-R-MIG-GLO-GLO-SP.pdf>



1.5.- Trabajo y Perspectiva de Género

Nos ceñimos ahora al trabajo remunerado y nos preguntamos:

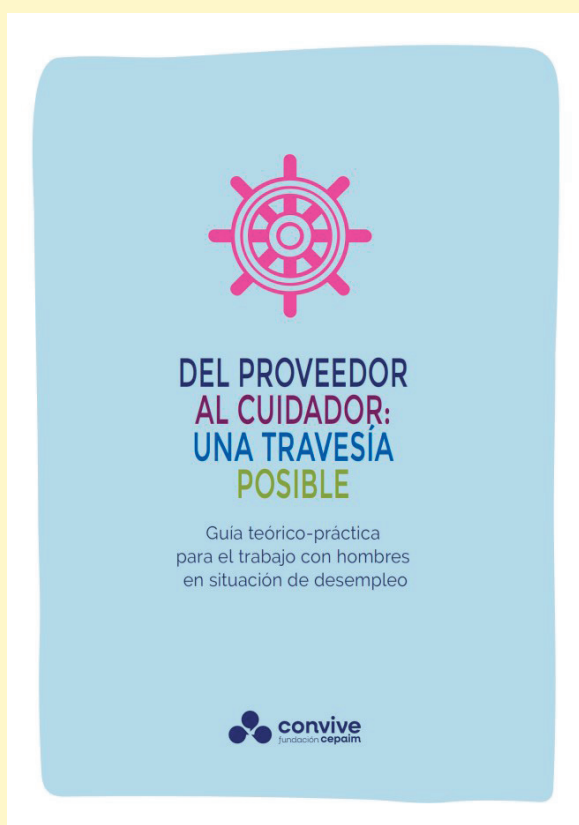
**¿Se aplica perspectiva de género en nuestro puesto de trabajo?
¿Tenemos plan de igualdad en nuestra empresa? ¿Hemos reflexionado, especialmente los hombres, sobre todos los flecos que abarca?**

Son muchas las cuestiones que podríamos abordar sobre el trabajo aplicando un enfoque de género: los estereotipos, roles y prejuicios derivados de la socialización diferencial basada en el género; el lenguaje que fundamenta y nutre dichos estereotipos; las diferencias en las prácticas, competencias y resultados derivados de lo anterior. Esto último implicaría la feminización o masculinización de determinadas profesiones, la organización corresponsable de las tareas, los usos del tiempo y la conciliación familiar-laboral, las jerarquías y otras dinámicas de poder, las brechas en el salario, las múltiples violencias que se ejercen en el espacio laboral, y un largo etcétera.

El párrafo anterior ayuda también a entender la necesidad y pertinencia de la elaboración e implementación de cada plan de igualdad. Es algo muy amplio que a veces reducimos a palabras convertidas en clichés como *conciliación* o *corresponsabilidad*, cuyo significado original abarca un contenido amplio, rico y de una utilidad básica para que la nuestra sea una sociedad de equivalentes.

El trabajo (remunerado) se identifica masculino por socialización

Cuando sugerimos adjetivos dicotómicos para hombre y mujer, el término *trabajador* suele ubicarse inconscientemente en la columna del hombre. *Tener un trabajo y formar una familia, ser el cabeza de familia, ser el breadwinner, el proveedor, ...* son aspectos aprendidos en nuestra socialización diferencial que hacen de las mujeres unas “intrusas” en



determinados espacios de las empresas, como el *cocinillas* es, según la RAE, el “Hombre que se entromete en las tareas domésticas, especialmente en las de cocina”. Estos adjetivos se convierten en identidad y configuran el desempleo como uno de los escenarios más críticos de la vida de un hombre.

Esto último lo abordan muy bien en *DEL PROVEEDOR AL CUIDADOR: UNA TRAVESÍA POSIBLE*, *Guía teórico-práctica*

para el trabajo con hombres en situación de desempleo, explicando que la pérdida del empleo supone una pérdida de ciertos derechos de ciudadanía. Para el hombre, además, no traer ingresos al hogar implica la merma de su autoridad simbólica en la familia, y no puede sustituirse por el “no-trabajo” doméstico, indigno para los hombres.

<https://www.cepaim.org/publicacion/del-proveedor-al-cuidador-una-travesia-posible/>

1.6.- Corresponsabilidad y Cuidados domésticos en cifras

Según las cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE, diciembre de 2022) https://www.ine.es/prensa/ecepov_2021.pdf, tanto las tareas del hogar como el cuidado a personas dependientes (entendiendo por personas dependientes los y las menores de edad y personas enfermas crónicas, discapacitadas u otro tipo de dependencia) recaen mayoritariamente en las mujeres.

Así, el 49,7% de las mujeres que viven en pareja se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas frente a un 4,3% de varones que lo hacen habitualmente.

Al contrario, el 1,5% de mujeres no participa con asiduidad en el cuidado doméstico, frente a un 12,6% de hombres que tampoco lo hace.

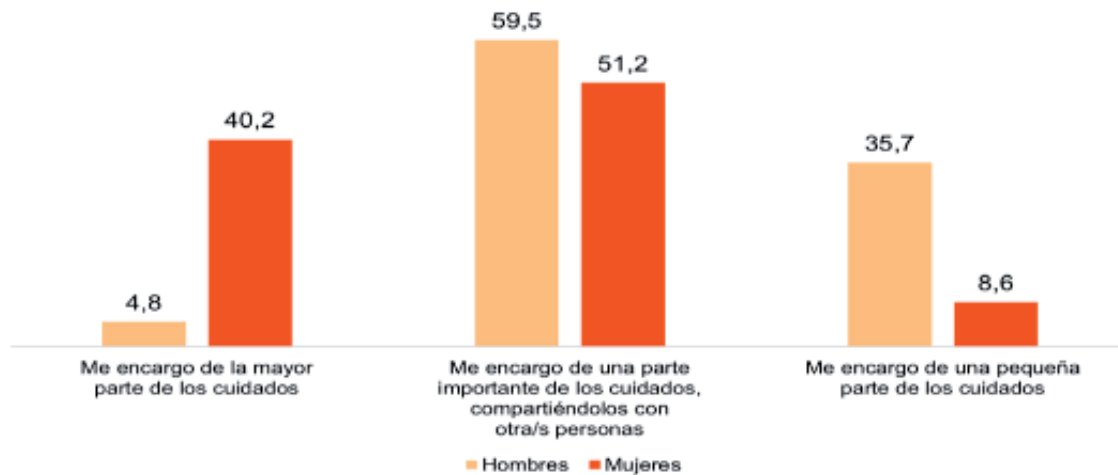
Personas de 16 años y más años que viven en pareja según el grado de participación en las tareas domésticas por sexo
Porcentajes



Según la misma encuesta del INE, el 47,1% de la población mayor de 16 años reside en hogares en las que convive alguna persona dependiente (incluidas menores de edad).

Personas de 16 años o más según el grado de participación en cuidados a menores dentro del hogar por sexo

Porcentajes



Pues bien, en cuanto al cuidado de menores de edad, éste recae en un 40,2% sobre las mujeres frente al 4,8% de los hombres.

Personas de 16 años o más según el grado de participación en cuidados a personas dependientes que no son menores dentro del hogar por sexo

Porcentajes



Además, las mujeres también asumen en mayor medida las tareas del cuidado de personas adultas dependientes en un 48,5% frente al 20,5% de varones que lo hacen.

Es importante decir que la estadística afirma que las personas que cuidan de otras que viven en el mismo hogar, emplean entre tres y seis horas diarias a hacerlo.

Personas de 16 años o más con algún dependiente a su cargo fuera del hogar según el grado de participación en sus cuidados por sexo
Porcentajes



Por último, señalar que de las personas que cuidan de otras y que no viven en la misma vivienda, que son mayoritariamente mujeres, emplean entre una y tres horas diarias a sus cuidados.

1.7.- Los Cuidados y la Carga Mental, también en las Empresas

Lo veremos más adelante al hablar de auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo, pero es un asunto que queremos enfatizar:

El equilibrio en el reparto de responsabilidades de cuidados en las empresas es también una meta a alcanzar. Hay tareas más brillantes, notorias y valoradas que, reproduciendo los esquemas domésticos, son realizadas por los hombres, mientras que las “básicas”, indispensables, pero aburridas y poco valoradas, recaen en las mujeres del equipo con mayor frecuencia.

“Es que tú lo haces mejor”, “¡qué bien cuidáis las mujeres, qué detallistas, estáis en todo!”, son algunas de las frases trampa que hacen que papeleos, actas, y hasta la organización de los regalos, salidas o eventos de cohesión del equipo sean asumidos por ellas. Ellos destacan individualmente y ellas trabajan para el grupo haciendo, a menudo, lo voluntario que entienden que nadie quiere hacer, cuando -comenta alguna compañera - no se ven inmersas en el modelo competitivo en el que ellos llevan ventaja. No es algo general, pero de ahí venimos y ser conscientes hará que quede en el pasado.

¿Cómo se dividen estas tareas en tu empresa o en las empresas que conoces? Si no lo sabes ya sabemos cuál es tu respuesta.

Sobre esta cuestión, un artículo esclarecedor:

<https://elpais.com/economia/2022-05-22/hacer-el-papeleo-o-supervisar-al-becario-el-trabajo-invisible-que-lastra-las-carreras-femeninas.html>

1.8.- Los Planes de Igualdad

El Plan de Igualdad de las empresas - o instituciones - es **una de las herramientas potencialmente más poderosas para trabajar por la igualdad** de oportunidades y contribuir a eliminar todo tipo de discriminación, empezando por las que existen entre mujeres y hombres.

Decimos *potencialmente* desde el realismo: en la práctica quedan empresas que hacen lo mínimo indispensable para estar dentro de la legalidad y no porque exista un convencimiento de que es necesario un cambio. En otras ocasiones **encontramos personas y entidades que “se lo creen”** y entonces el plan de igualdad es realmente **transformador**, y de gran utilidad para priorizar la calidad de vida de las personas en el ámbito laboral y, por extensión, en la sociedad en su conjunto.



La definición de plan de igualdad es: *Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un **diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

1.9.- Conforme a la ley

La base legislativa de los planes de igualdad es la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>.

Fue modificada posteriormente por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244> que amplía la obligatoriedad de negociar en las empresas (a partir de 50 en vez de 250 personas trabajadoras), y equipara el permiso de maternidad y paternidad en 16 semanas para ambas personas progenitoras y reconoce el permiso de lactancia también para ambos.

En octubre de 2020 se publican dos Reglamentos que desarrollan la normativa para planes de igualdad y medidas contra la brecha salarial:

El Real Decreto 901/2020, que trata sobre el desarrollo del proceso negociador de los planes de igualdad, estableciendo contenidos mínimos de cada una de las fases del proceso negociador, así como del registro y publicación de los planes de igualdad (estableciendo los criterios de información básica que la empresa ha de facilitar obligatoriamente en la fase de diagnóstico). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Y el RD 902/2020, el que se aborda la brecha retributiva a través de los principios de transparencia salarial y el principio de igual retribución en trabajos de igual valor. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

1.10.- Un Plan que está vivo

Cada Plan de Igualdad es una negociación colectiva, un documento vivo, útil y flexible, dinámico o adaptado a cada empresa, por eso es una pérdida de tiempo copiar o repetir el Plan de Igualdad de otra entidad por muy parecida que sea.

Hacer el Plan desde cero es tener en cuenta a las personas, y a la misma empresa. **Observando y “escuchando”** lo que la empresa y quienes la componen tienen que decir, **estamos elaborándolo desde el cuidado.**

Son un compromiso **colectivo y participativo**. Según la ley, las partes legitimadas tienen la obligación de negociar “hasta el límite de lo razonable”. Un avance que tiene en cuenta las necesidades de todas las partes (empresa y plantilla).

Son **abiertos y preventivos**. Merecen la pena porque equilibran las desigualdades y mejoran la vida de las personas incluso antes de que lo demanden. Y en cuanto a la violencia, clarifican y advierten de que no hay permiso para ciertos comportamientos.

Son **evaluables**: de forma programada se comprueba si las medidas se cumplen y se pregunta por la efectividad de las mismas, atendiendo a los indicadores que deben proponerse previamente.

En definitiva, el Plan de Igualdad es **progresivo** - nunca se termina -, ya que propone nuevos avances cada cuatro años -como máximo-; y es **metódico, y transversal como lo es la perspectiva de género.**

2. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

A. Puesta en marcha:

Puesta en marcha, comunicación y constitución de la Comisión Negociadora.

B. Diagnóstico:

Se trata de realizar una foto inicial de la empresa en temas de igualdad de género en diferentes ámbitos.

C. Diseño propiamente dicho, aprobación y registro:

Incluye la definición de objetivos generales y objetivos específicos para cada ámbito y la negociación de las medidas que se incluirán.

D. Implantación y seguimiento:

Fase de ejecución y verificación del cumplimiento de las medidas recogidas, habiéndose comunicado a toda la plantilla. Se llevarán a cabo las acciones previstas para la consecución de los objetivos.

E. Evaluación y comprobación de su cumplimiento.

Es la fase de verificación de la eficacia de las medidas propuestas en el Plan y el ajuste, cierre o apertura de nuevas acciones para seguir fortaleciendo el objetivo de la igualdad.



A.- Puesta en marcha

En la primera fase, la dirección de **la empresa redacta y firma un compromiso por escrito** con la igualdad de género. Esto es algo que muchas personas desconocen y hay que recordar que es necesaria su difusión.

“Son palabras bonitas -se escucha decir en más de una ocasión sobre esta declaración - mi empresa lo dice porque lo tiene que decir”. Sin embargo, tanto esta declaración, como el mismo plan, son de obligado cumplimiento para la empresa.

Es una obligación, como otras en nuestra sociedad, que quiere mejorar nuestra calidad de vida: ¿Acaso no es obligatorio, por ejemplo, usar el cinturón de seguridad cuando vamos por la autopista? Y está científicamente demostrado que salva vidas, llevarlo puesto es “por nuestro bien”. Si no lo obligaran muchos/as no se lo pondrían posiblemente. Cuando tenemos un pequeño susto nos damos cuenta de que gracias al cinturón hemos podido evitar un mal mayor y pensamos “ponerme el cinturón es una buena cosa”.

¿Qué sucedería si no fueran obligatorios los Planes de Igualdad? ¿Y si no llegaran, aunque sea “a cuentagotas”, las cartas de la inspección reclamando a quien no lo tiene y tiene que tenerlo?



La comisión negociadora

Está compuesta por una representación legal de la empresa y representación legal de la plantilla. La ley dice que "es preferible" que las personas que forman la Comisión Negociadora tengan formación en igualdad, aunque – paradójicamente - no es obligatorio. En ocasiones, esa formación está más orientada a explicar qué es un plan de igualdad o conceptos muy básicos sobre la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. Ya es un comienzo.

La puesta en marcha o apertura de la negociación pone encima de la mesa muchas cuestiones que pasarían desapercibidas con intención o simplemente porque los desequilibrios están normalizados. Es muy importante negociar, discutir, y dejar los propósitos del compromiso inicial, "las palabras bonitas", por escrito.

Es una extraordinaria oportunidad de auto-observación y de mejora en el ámbito laboral.



¿Has participado en una comisión negociadora de un plan de igualdad?
¿Has recibido alguna formación sobre igualdad de género? ¿Y sobre masculinidades / paternidades igualitarias?

B.- Diagnóstico

La fase 2 es la de la realización del diagnóstico de situación: se recopilan numerosos datos que hay que analizar; se pasan diversas encuestas a la dirección, aparte de pedir la información sensible necesaria (nóminas, datos protegidos), encuestas a los miembros de la comisión negociadora, y otras encuestas a toda la plantilla; y, en general, se debe establecer un cauce de comunicación fluido o “buzón de sugerencias” durante todo el proceso.

Los datos pueden ser cuantitativos y cualitativos. Incluye número total de hombres y mujeres en cada puesto, jerarquías, relación laboral, las promociones, los niveles de estudios y tipo de formación, la edad, los tipos de contrato, retribuciones, responsabilidades familiares, etc., todos desagregados por sexo.

La presentación de estos datos construirá un relato: apuntando a la “reversibilidad” para fomentar la empatía (¿y si fueras tú quien gana menos o tienes problemas para conciliar?); y recordando los valores democráticos de nuestro sistema que van más allá de las egoístas modas neoliberales.

Si eres agente de igualdad – o, simplemente, alguien con sensibilidad- sabes que existirán resistencias al solicitar la información. Respetar las dificultades de algunas (o más que algunas) personas no es entrar pidiendo perdón. Sabemos que nuestra labor es la de agradecer: estamos aportando herramientas para la igualdad, y estamos potenciando la economía, la salud, etc.

PLAN:

Los ámbitos de actuación son:

- ✓ **Proceso de selección y contratación.**
- ✓ **Clasificación profesional.**
- ✓ **Formación.**
- ✓ **Promoción profesional.**
- ✓ **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**
- ✓ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- ✓ **Infrarrepresentación femenina.**
- ✓ **Retribuciones.**
- ✓ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

B.1.- Proceso de selección y contratación

Es un apartado clave ya que se trata de la puerta de entrada de las personas a la empresa. En el diagnóstico de la empresa incluido en el Plan de Igualdad, el objetivo de revisar estos procesos es **asegurar que la selección y contratación del personal promueve y respeta la igualdad de oportunidades.**



Venimos de un tiempo en el que, para muchas mujeres, casarse suponía tener que dejar de trabajar incluso en puestos ganados por oposición pública <http://bit.ly/4arbEMV>, y, ya en nuestro siglo, seguimos viendo cómo los estereotipos de género afectan aún al criterio de admisión:

El efecto JENNIFER Y JOHN.

Este estudio tiene que ver con la expectativa de la capacidad de una persona en función del sexo. En un experimento llevado a cabo por la Universidad de Yale en 2012 pidieron a personas expertas que evaluaran solicitudes para un trabajo.

*Se pedía a docentes cualificados de los departamentos de ciencias (física, química y biología) de seis universidades de investigación norteamericanas, que valoraran la solicitud presentada por un estudiante (John) o una estudiante (Jennifer) ficticios, para ocupar, en sus departamentos, el cargo Lab-Manager. Una de las peculiaridades del experimento era que **la documentación que evaluaban era la misma y sólo se diferenciaba el nombre y sexo de la persona solicitante.***

*Este fue el resultado: **En una escala del 1 al 10, John sacó un punto más que Jennifer.** Además, se les pedía a los profesores que dijeran qué salario creían ellos que los solicitantes merecían, y **ofrecieron 30.328 dólares anuales a John y 26.508 a Jennifer.***

https://es.wikipedia.org/wiki/Efecto_Jennifer_y_John

https://elpais.com/elpais/2015/11/18/eps/1447847803_600428.html

<https://www.expansion.com/blogs/conthe/2012/11/30/el-juego-de-jennifer-john.html>

Muchas empresas asumen la necesidad de medidas correctoras: protocolos de contratación inclusivos, formación en igualdad para el departamento de recursos humanos; y deciden revisar los criterios de selección y las ofertas de empleo, con curriculumms anonimizados, p. ej.

¿Sabes que el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres afianza los derechos laborales de los hombres? Lo único que puede reducirse son los abusos y privilegios.

EL ENEMIGO COMÚN ES EL MACHISMO



B.2.- Clasificación profesional

Este apartado del diagnóstico trata de definir con detalle y objetividad cada puesto de la empresa y su denominación: las funciones, tareas, cualificación y formación, condiciones, etc. También se revisan los tipos de contrato, y se incorporan cuotas para personas con capacidades especiales, etc. Todo esto ayuda a la *transparencia retributiva* al identificar discriminaciones directas o indirectas.



La claridad que aporta esta sección también facilita la detección – y prevención - de las estrategias de acoso laboral, basadas en la adjudicación de tareas, turnos o tiempos que no corresponden, por ejemplo.

Este apartado también se relaciona con el reparto equitativo de la carga mental en las empresas del que hablamos anteriormente.

Enlace a la **Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo**:

https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramiento_SVPT.pdf



Algunas Comunidades han elaborado sus propias guías para identificar y subsanar los sesgos en la valoración de los puestos de trabajo. El ejemplo de Euskadi: **EL TRABAJO DE IGUAL VALOR, GUÍA PRÁCTICA PARA IDENTIFICAR PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR SIN SESGOS DE GÉNERO.**

En alguna ocasión hay quien no entiende qué tiene que ver la “disponibilidad plena en el trabajo”, o tener una jornada muy fraccionada, con la conciliación que permite compaginar dicha jornada con el cuidado de menores o mayores. Aquí puede estar operando **el estereotipo de género que asigna el rol de cuidadora a las mujeres.**

¿Qué hallazgos aparecen cuando “por deformación violeta” desagregamos por sexo en cada departamento, nivel de puesto de trabajo, jerarquía, etc.?

Si la empresa está “timando” a las mujeres ¿Qué le impide timarte a ti?

Si te favorece, ¿quieres ser un cómplice de las desigualdades?

B.3- Igualdad en la formación

Este capítulo del diagnóstico trata de responder a cuestiones como:

¿Tiene la empresa un plan de formación?, ¿Quiénes acuden a las formaciones que se ofertan?, ¿Contenidos y metodología se adecúan a las necesidades?, ¿Son actividades formativas obligatorias o voluntarias?, ¿Se realizan en horario laboral o en casa?, ¿En formato online o presencial?

La formación y el reciclaje son clave: las medidas a veces conectan con otros ámbitos, como la prevención de riesgos laborales, ya que muchos hombres quitan importancia a las medidas de seguridad que se deben guardar en los trabajos. Además, la formación puede y debe ser un espacio de sensibilización ante ciertos cambios que se deben propiciar también en el ámbito laboral en el que la igualdad es nuestro horizonte.



Enfocar la formación en los permisos de paternidad, en algunos casos ayuda a que puedan sacarle el máximo rendimiento en términos de cuidados parentales, poniendo en el centro a quienes merecen disfrutar los beneficios del tiempo de la baja:

https://www.lavozdegalicia.es/noticia/pontevedra/marin/2018/09/05/mellizas-llevaron-papa-podio/0003_201809P5C8993.htm

También pueden ser útiles para entrenar cómo afrontar la complicidad tradicional en los asuntos relacionados con la violencia. Evitar, por ejemplo, la viralidad de un vídeo de pornovenganza puede salvar vidas: https://www.eldiario.es/economia/protocolo-sexual-iveco-imagenes-contenido_1_1532401.html

La formación no debe ser una acumulación rutinaria de saberes, sino “estar en forma”, tener despierta la conciencia para observar y actuar en pos de la equidad y limitar el riesgo de violencia y discriminación.

Dicen que una vez un leñador muy trabajador se presentó a una oferta de empleo en un bosque. Viendo su motivación y su energía, le contrataron enseguida. La jefa le dio un hacha y le mandó a cortar árboles.

Cuando acabó el primer día, el dedicado leñador había conseguido traer 18 árboles, una cifra impresionante. Pero el hombre era muy trabajador y quería demostrar que podía hacerlo todavía mejor, y el día siguiente salió a batir su récord. Sin embargo, al finalizar el día, solo pudo volver con 15 troncos.

Conforme iban pasando los días el leñador se esforzaba por superarse, pero pese a gastar tanta energía, cada vez volvía con menos árboles. Estaba desesperado.

Fue a hablar con su jefa y le explicó la situación.

– No lo entiendo. Por más que me esfuerce, cada día corto menos árboles.

La mujer que le había contratado le miró y preguntó:

– ¿Cuánto haces que no afilas el hacha?

– ¿Afilas? No tengo tiempo para afilar. Estoy muy ocupado cortando árboles.

El enfoque de género se puede aprender. Esta forma de mirar que decimos “con gafas violeta” no es patrimonio de algunas personas “genéticamente” dotadas, sino que se trata de la activación de un pensamiento crítico en base a unos criterios determinados.

La buena noticia es que la formación que se adquiere sobre enfoque de género sirve para otros aspectos de la vida más allá del ámbito laboral. Puede facilitar la corresponsabilidad en casa y desde ahí contribuir al avance de la sociedad.



¿Cuál es tu formación en igualdad dentro de la empresa? ¿Incluyen a los hombres como potenciales agentes de igualdad entre sus iguales? ¿Encuentras espacios presenciales o virtuales para formarte por tu cuenta?

B.4.- Igualdad en la promoción profesional

Partimos de la base de que es difícil reconocer las desigualdades, ya que muchas de ellas vienen de lejos y están naturalizadas. En consecuencia, también es complicado que se acepten con mente abierta las medidas de **acción positiva** que se perciben como discriminación y no como el **mecanismo corrector** que son.

Jane Elliott es una educadora que nos advierte de que sólo existe una raza (o que, al menos, deberíamos tratarnos como si así fuera). En el siguiente vídeo hace una simple pregunta que desvela cómo la naturalización de la desigualdad en realidad no pasa tan inadvertida como a veces creemos.



<https://www.youtube.com/watch?v=upLvxYc1fqE>

Vemos cómo en ocasiones es tan fácil como preguntarte si te gustaría cambiarte por las otras personas.

Las medidas para hacer efectiva la igualdad en la promoción profesional son necesarias, ya que la tendencia es a repetir la tónica tradicional: se precisan referentes que normalicen la presencia diversa, representativa de la sociedad, en las entidades laborales públicas o privadas.

Hay empresas que priman a las personas que ya están en plantilla para que promocionen antes que las personas de fuera. Otras, garantizan una promoción justa sin brecha de género entre quienes “disfrutan” de medidas de conciliación.

Las “gafas violeta” pueden ayudar a detectar casos como el de la entidad muy feminizada, donde los pocos hombres que entran en la empresa lo hacen directamente a la gerencia o a puestos de mucha responsabilidad. Esto, si no se busca, no suele detectarse.

¿Cuáles son los criterios de promoción en tu entidad? ¿Sería interesante proponer “cuotas” en puestos de dirección?

Quizás no se trate únicamente de que se incluyan a hombres o mujeres en términos de cuota, sino que se genere el clima y las condiciones en el que no haya trabas en el acceso a los puestos. Por ejemplo, si se agenda algo en el turno de tarde o de noche, será más habitual que sean los hombres los que puedan asistir y sumar para promocionar, ya que son los que más tienen estos turnos.

¿Se pueden cambiar esos turnos? ¿Se está promoviendo que los hombres se corresponsabilicen y cuiden a sus criaturas por la tarde?



La creación de nuevos términos y aproximaciones como “la triple presencia” que sugiere Marina Sagastizabal nos ayudan a entender los obstáculos, las estrategias y las posibilidades para compaginar cotidianamente el trabajo doméstico-familiar, el empleo y – añade Sagastizabal – la participación sociopolítica. Como en casi todo, el compromiso con los cuidados y el tiempo están mediados por el género.

https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/30644/TESIS_SAGASTIZABAL_EMILIO-YUS_MARINA.pdf?sequence=1

Es crucial entender que a medida que acceden las mujeres a todos los empleos, los hombres no solo “tienen que hacerles hueco”.

Han de ser conscientes de qué resistencias al cambio generan, qué emociones negativas se les mueven...



...cómo se sienten amenazados cuando una compañera asciende y él no, cómo gestionan el tener una mujer jefa, ya que a algunos les cuesta aceptarlo. A su vez, numerosas mujeres expresan que en el equipo de subordinados que están a su cargo, se encuentran algunos que boicotean, hacen bromas o chascarrillos machistas, se resisten. Hacen el trabajo más difícil. Todo esto se ha de poder detectar y resolver o prevenir, gracias al plan de igualdad.

B.5.- Condiciones de trabajo

Hay muchos e importantes indicadores a analizar en este apartado: jornada de trabajo; el horario y la distribución del tiempo; el régimen de trabajo; la turnicidad; la seguridad respecto al acoso sexual; el sistema de retribución salarial; los permisos y excedencias, ... **Todas las propuestas que hagan de la empresa un lugar más seguro y accesible a la igualdad.**

Al aplicar la perspectiva de género se aprecia que en el puesto de trabajo y en la seguridad y salud laboral pueden existir desigualdades que sólo con este enfoque, hilando muy fino, podríamos detectar.

Por ejemplo, sabemos que algunos estudios de salud laboral no consideraban la sintomatología en la mujeres; que hasta hace muy poco tiempo no se tenía en cuenta la menstruación (ahora el problema puede ser que haya que explicar el motivo de las bajas relacionadas); que aún hay hombres que consideran que su virilidad se ve amenazada si eligen utilizar las medidas de seguridad propuestas por su propia empresa; o que el sexismo está normalizado en uniformes, baños o salas de ocio...

Es una cultura, más que cambios aislados, lo que propone el Plan de igualdad: hablamos de medidas concretas, medibles, evaluables que darán lugar a un clima laboral positivo e igualitario donde la prevención de la discriminación y de la violencia sea una tarea y un beneficio colectivo.

¿Sabes ya qué debes responder a quién plantea que los sistemas de protección son “mariconadas”? Si un camión no lo puede llevar una mujer, ¿debería llevarlo un hombre? ¿Te has preguntado por qué los hombres sufren muchos más accidentes laborales?

Auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo

Es una hoja de cálculo oficial en el que hay que volcar toda la información sobre todo tipo de retribuciones, salariales y extrasalariales, complementos en especie, para detectar posibles brechas salariales.

Y para ello previamente hay que realizar una valoración de puestos de trabajo (incluimos el enlace anteriormente), como parte del diagnóstico, donde en otra hoja se van cuantificando todos los aspectos de cada puesto, de cada tarea, sus cualidades, requisitos de formación, esfuerzos físicos y mentales, o psicológicos, responsabilidades, conocimientos de todo tipo que hay que poner en práctica, destrezas, autonomía y creatividad, etc. para cuantificar con una cifra cada puesto de trabajo.

Esto es muy útil para comprobar que hay correlación entre el tipo de trabajo y las remuneraciones que se perciben. Y también para que no queden enmascarados dos tipos de trabajo que se llamen distinto siendo puestos de igual puntuación como excusa para pagarlo diferente.




Habría que tener en cuenta que las mujeres son “expertas” en el trabajo invisible (a la fuerza ahorcan, que dice el refranero). Hacer esta cuantificación pone de manifiesto el valor real que se infla en algunos varones (que quizás deberían ir a cursos de autoestima... para bajársela) y está oculto en muchas mujeres.

B.6-Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En un proyecto como EMPAPADOS es un apartado especialmente conveniente puesto que abre grandes oportunidades para revisar el rol paterno tradicional y facilitar “otro padre posible” presente, consciente y cuidador.



Esto se reflejará en el capítulo de medidas, algunas de ellas dirigidas específicamente a los hombres: Planes de acogida a la maternidad - paternidad, igualar permisos de maternidad/paternidad, informes estadísticos para hacer diagnósticos especializados y “en tiempo real”, flexibilidad de horarios y revisión para que los hombres también puedan cuidar por las tardes, medidas en torno al tipo de reproducción (asistida, adopciones nacionales o internacionales...), excedencias no retribuidas para cuidados de mayores, menores o dependientes, etc.



Muchas empresas forman en habilidades de conciliación, en teletrabajo, etc. porque las habilidades complementan los valores. El apartado de medidas puede ser casi infinito dependiendo del conocimiento y la creatividad, pero es básico que empecemos por medidas accesibles y viables. Existe la tentación de soñar demasiado.

Y además hay que prestar atención a que el espíritu de las propuestas fomente el cuidado más allá de las fronteras de la propia familia, corresponsabilidad no solo en la familia propia, sino también en la comunidad. Debe ser una medida para educarnos en el “bien común”. Así como aprendemos a mirar más allá de los objetivos personales, podemos entender que el mundo es nuestra casa común y que incluir tiempo y esfuerzo en el cuidado de lo colectivo es una inversión relevante.

¿Qué puntos de tu agenda semanal incluyen cuidados personales, familiares y/o dirigidos a tu comunidad? ¿Conoces las medidas de conciliación de tu empresa? ¿Disfrutas de alguna de ellas?

La
VIDA
en el
CENTRO

Indemnidad ante las represalias

El Plan de Igualdad (PI) también sirve para prevenir las represalias. Hay que asegurarse de que el disfrute de cualquier medida no repercuta negativamente en otro campo. Por ejemplo; **que por conciliar no se perjudique en la promoción a una persona**. Que ninguna trabajadora o trabajador tenga perjuicios por ejercer un derecho, en concreto por aprovecharse de alguna de las medidas del Plan de Igualdad. Así se evita que se pueda discriminar a una mujer embarazada o madre, o a un hombre corresponsable. Un compañero se quejaba de que le hacían la vida imposible en su trabajo porque pedía horas para el pediatra o tener reuniones con la tutora de su hijo. En palabras textuales le dijeron: *¡Si llego a saber que tú eras uno de esos, hubiera contratado a una tía, que encima son más brillantes!*

¿Has pensado u opinado sobre las represalias que otras compañeras o compañeros tienen por "disfrutar" de medidas de conciliación? ¿Te burlas de compañeros que "son más igualitarios"? ¿Cómo se vive la disponibilidad para viajar? ¿Es un privilegio de quienes no viven la corresponsabilidad?

Sabemos que los hombres cuidan más cuando los permisos están bien remunerados y no les perjudica en su promoción. Con las mujeres debería ser exactamente igual, pero conocemos también que las excedencias no remuneradas las solicitan mayoritariamente mujeres.

Conciliar

Para poder afirmar que conciliamos nuestra vida personal, familiar y laboral, tenemos que saber varias cosas:

- Tener clara la diferencia entre trabajo y empleo como hemos dicho anteriormente, o sea, entender el trabajo de forma amplia.
- También debemos aplicar las mismas reglas del juego, con perspectiva de género, en todos los ámbitos: personal, familiar, laboral y también el social, indispensable para hablar de Humanidad.
- Y que es necesario negociar - con buena fe, sin trampas, con justicia de género-, con nuestra pareja y/o con las personas con las que convivimos – también en la empresa - para que puedan conciliar todas.


Recuerden, aunque parezca obvio, que la conciliación no es algo de mujeres, las medidas deben dirigirse a los hombres para que hagan suya esta necesidad.



B.7.- Infrarrepresentación femenina

La inercia tradicional produce que en numerosos sectores hay pocas mujeres. Se ha de asegurar el acceso de las mujeres sin trabas ni sesgos de género en todas y cada una de las profesiones y trabajos. Otras pocas empresas están feminizadas, es decir, más del 60% de la plantilla son mujeres. Suelen ser sectores dedicados a la educación, salud y cuidados. Por eso, este apartado se podría denominar con mayor precisión “infrarrepresentación de uno de los sexos” o, mejor, “infrarrepresentación de la diversidad”, precisamente para dar respuesta tanto a las empresas masculinizadas como a las feminizadas, o a las que discriminan a personas con características diversas. Recordemos, además que la visibilidad **previene la violencia**.

En varios planes de igualdad de empresas constructoras o del convenio del metal, observamos que lo habitual era encontrar pocas mujeres y como “señoras de la limpieza”, y/o “secretarias-administrativas”. También se van incorporando mujeres últimamente en recursos humanos, control de calidad o ventas. Son muy pocas en la formación profesional, como fresadoras, electricistas, o torneras. Frente a esto, hay planes de igualdad que suman medidas para revertir esto y establecen contactos con profesorado de la FP para motivar a las chicas y adelantarse a la contratación en las prácticas, o incluso dar formación a los institutos para que más alumnas se apunten a dichos oficios masculinizados. Empieza a haber empresas que “las necesitan” porque se han comprometido a contratarlas. Todo este proceso ha de ir acompañado con la prevención de los diferentes tipos de acoso. Son procesos lentos, pero que tienen una honda repercusión social al enfrentar estereotipos y prejuicios que deben quedar en el pasado.



La infrarrepresentación no es un fenómeno exclusivo del espacio laboral. Ocurre también en las producciones audiovisuales: estudios como el de la UOC, advierten de que en las series españolas faltan mujeres, hombres trans y personas no binarias; y cuando están presentes, a menudo aparecen muy estereotipados.

<https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2023/235-falta-mujeres-hombres-trans-personas-no-binarias-series-espanolas.html>

¿Dónde estaba el talento de las mujeres cuando no tenían acceso a determinados puestos? ¿Sabes a cuánto asciende el desempleo entre las personas trans? ¿Qué oportunidades se brindan a los hombres en espacios tradicionalmente feminizados?

Los hombres ganamos cuando se potencia la representación real. Como cita Juan Blanco², **la diversidad de los hombres se oculta tras el modelo hegemónico** en la misma medida que las mujeres son invisibles por su infrarrepresentación.



El primer lema de Ahige fue “**Cada hombre tiene una revolución interior pendiente**”, y es también ocupando el espacio de forma igualitaria – especialmente los de poder - donde podemos comenzar esta transformación personal en el espacio laboral.

² Blanco, J. (2012). *Hombres: la masculinidad como factor de riesgo: una etnografía de la invisibilidad*. (Tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide). <https://bit.ly/3eCi3yb>

B.8.- Igualdad salarial. Retribuciones

El objetivo es cerrar la brecha salarial ya que la equidad tiene que materializarse en recursos. De hecho, ya tenemos referencia en la Conferencia de Nairobi de 1985 donde se recuerda que el *empoderamiento* es la estrategia para el acceso de las mujeres al control de recursos materiales, agua, tierra, bosques, cuerpos, trabajo y dinero, recursos intelectuales, conocimientos, información e ideas, e ideología, creencias, valores, actitudes. No es comprensible, por ej, que las mujeres (51% de la población) tengan menos del 3% de la propiedad de la tierra. Abordar la brecha salarial es clave, y es muy evitable en sus formas más groseras. La auditoría retributiva sirve para repararlo en sus formas más sutiles, que es mucho más difícil.

Señalar la brecha entre hombres y mujeres debe llevarnos también a denunciar las tremendas diferencias entre quienes más ganan y quienes menos.



Está muy bien apostar por una igualdad en el salario **identificando las trampas de pluses y complementos** y aceptar que se valoren los puestos de trabajo sin sesgos de género: por ej, los decibelios constantes de una máquina que soportan ellos, son igual de molestos que los decibelios del griterío de criaturas que sufren ellas en una escuela infantil. Computando igual, logramos "igual salario por igual trabajo o semejante". Profundizando: si ella no va de viaje laboral por cuidar a su madre, y cobra menos por eso; si no maneja el dinero de la caja porque es chica joven y por eso gana menos; si pide reducción de jornada por la rigidez horaria en el trabajo y por eso cobra menos, etc.... se justifica lo injusto. Alcanzar la igualdad salarial, requiere ir a las causas de la desigualdad.



Para el hombre que quiere cuidar, analizar y corregir las brechas salariales y sus causas, el plan supone un gran beneficio; el que entiende que la igualdad le perjudica sigue en claves de privilegios y abusos masculinos de otro siglo.

B.9.- Prevención del acoso laboral y de la violencia de género

Algunas empresas agrupan en este epígrafe todo tipo de conductas indeseables o formas de violencia. Otras separan los acosos de la violencia de género propiamente dicha para establecer medidas específicas con las víctimas, o resaltando que la empresa se posiciona especialmente contra esta. En esta guía las hemos agrupado y creemos que debemos partir de dos planteamientos:

Uno: la violencia, ejercerla, es una cuestión mayoritaria de hombres. La prevalencia de la delincuencia, de los delitos violentos y de las agresiones sexuales hacen que esta afirmación sea indiscutible. Pero no es sólo la cantidad de violencia, tenemos en cuenta otras realidades de la socialización masculina que este artículo de Michael Kaufman explica con claridad: <https://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/kaufman-las-siete-ps-de-la-violencia-de-los-hombres-spanish.pdf>



Michael Kaufman fue el promotor de la *Campaña del Lazo Blanco* al inicio de los 90, un movimiento de hombres comprometidos en luchar contra la violencia de los hombres.

Y dos: las mujeres también ejercen violencia, y negarlo puede utilizarse para restar crédito al primer punto. Lejos de igualar las diferentes realidades y circunstancias, la propuesta es eludir el juego negacionista y entender de dónde partimos. El siguiente artículo puede facilitar la comprensión de la asimetría de las violencias:

<https://nuevarevolucion.es/cuando-ellas-matan/>

Diseñar y difundir un protocolo contra las violencias es un paso muy importante porque envía un **mensaje de tolerancia cero**. Quienes ejercen violencia prefieren espacios de **silencio cómplice** que les aseguren la impunidad. Tiene que hablarse de la violencia para que se puedan desactivar los sesgos culturales como:

En mi empresa no hay violencia: un caso detectado es un caso menos; detectar es un mérito y no una mancha en la imagen de la empresa.

A un familiar le encarcelaron sin motivo: la detención en comisaria y valoración del riesgo salva vidas. Ir a la cárcel sin motivo no es fácil.

Denuncias falsas: Es un mito que se basa en contar como falsas - de forma engañosa- las denuncias que no acaban en condena.

Los hombres están discriminados y las mujeres son privilegiadas: En realidad, se estima que sólo el 8% de esta violencia es denunciada y sabemos que casi el 60% de las víctimas mortales no había denunciado a su agresor. Se ha estudiado también que las mujeres tardan más de 8 años de media en denunciar la violencia sufrida.

No todos los hombres ejercen violencia: ¿cuál es tu compromiso contra la violencia? ¿conoces las ruedas de hombres contra la violencia?

<https://ahige.org/ruedas/que-son/>

HOMBRES CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

16 / 4 / 2007 Gabriela Betzabé Altamirano
Venezolana
22 años

15 / 5 / 2007 Juan
Venezolano
37 años

“El silencio nos hace cómplices”

 Asociación de hombres
por la igualdad de género
AHIGE
www.ahige.org

Por la Paz y la Igualdad

Sobre el acoso

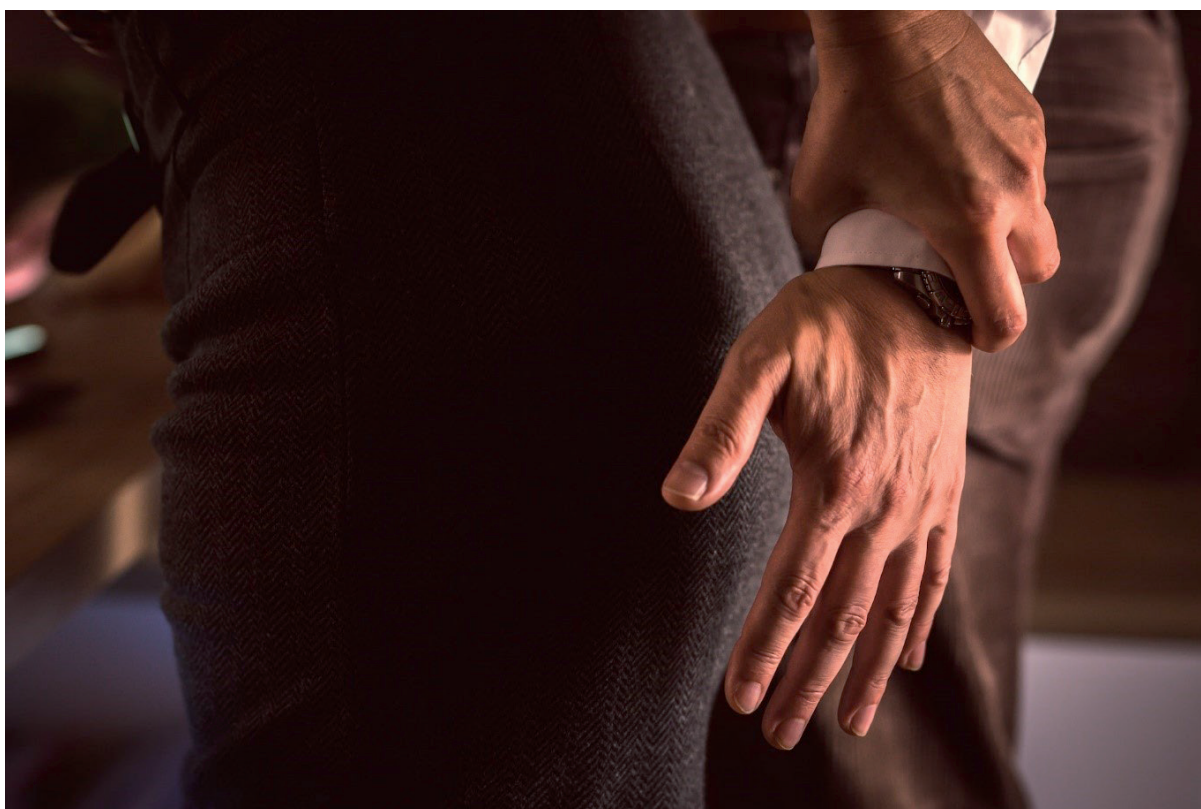
El **acoso moral**, también llamado ambiental, o en otros casos genéricamente acoso laboral (los tres tipos de acoso lo son realmente) es más amplio en los tipos de agentes. Puede haber acoso entre iguales, o de una mujer, jefa o no, a un compañero. Cuando empezamos a oír sobre el acoso se empleaba el anglicismo *mobbing* y se describían diferentes tipos: horizontal, vertical, estratégico, perverso, discriminatorio, disciplinario, ...

En el trabajo se reproduce la dinámica patriarcal de utilizar la diferencia para el dominio, ya sea esta racial, religiosa, por diversidad funcional, orientación sexual o sexo.



Hablamos de **acoso por razón de sexo**, aunque no se perciba intención sexual, pero apreciamos la actitud machista, misógina, *el derecho de molestar, ningunear, despreciar o infravalorar a una compañera*. por el mero hecho de ser mujer.

El **acoso sexual** sigue siendo violencia, a menudo un abuso de poder, en este caso sexualizado. El cine nos ha traído títulos como *Acoso* donde la abusadora es una mujer poderosa, aunque sabemos que es mayoritariamente al revés. Es la propia socialización masculina que mandata una sexualidad potente y activa la que deja poco margen para el “no” de los hombres. Más aún en el caso de los jóvenes que tienen como modelo el mito de la iniciación sexual que encubre los abusos.



Es mucho más habitual el hombre que acosa verbalmente, o físicamente o psíquicamente con chantajes emocionales machistas para que la compañera tenga relaciones sexuales con él. Son “piropos”, chistes

soeces, comentarios obscenos, humillaciones, correos o mensajería instantánea insistentes, tocamientos, roces, etc. ocultos a veces tras el culpabilizador “es sólo una broma, hay que ver cómo te pones”. Es mucho más frecuente de lo que parece, y más cuanto más poder tenga el abusador, aunque el movimiento *#me too* acabó con el silencio y abrió puertas a la detección y la denuncia.



Los protocolos de acoso pueden ser todo lo completos que se quiera o se pacte y pueden explicitar y anticiparse a cualquier situación. De eso se trata, de prevenir e ir por delante. Son personalizados y cada vez más tendrán que incluir la ciber violencia.

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/el-ciberacoso-en-entornos-laborales/>

¿Cuál es tu postura ante los acosos en tu espacio laboral? ¿Tiene la empresa un protocolo claro y bien difundido? ¿Incluye el protocolo de la empresa los espacios colindantes?

B.10 - Comunicación interna y externa. Uso no sexista del lenguaje

La comunicación y el lenguaje pueden ir separados o juntos en un mismo apartado. En cualquier caso, el uso no sexista del lenguaje se debe incluir transversalmente: en las ofertas de empleo, en la formación, etc.

La comunicación ha de ser inclusiva y no sexista. Eso está claro. Nuestra experiencia es que muchas veces este punto se convierte en una cortina de humo para discrepar y no consensuar.

Esto nos abre la posibilidad de hablar de **la comunicación en un sentido amplio, como una parte importante del proceso negociador del Plan:**

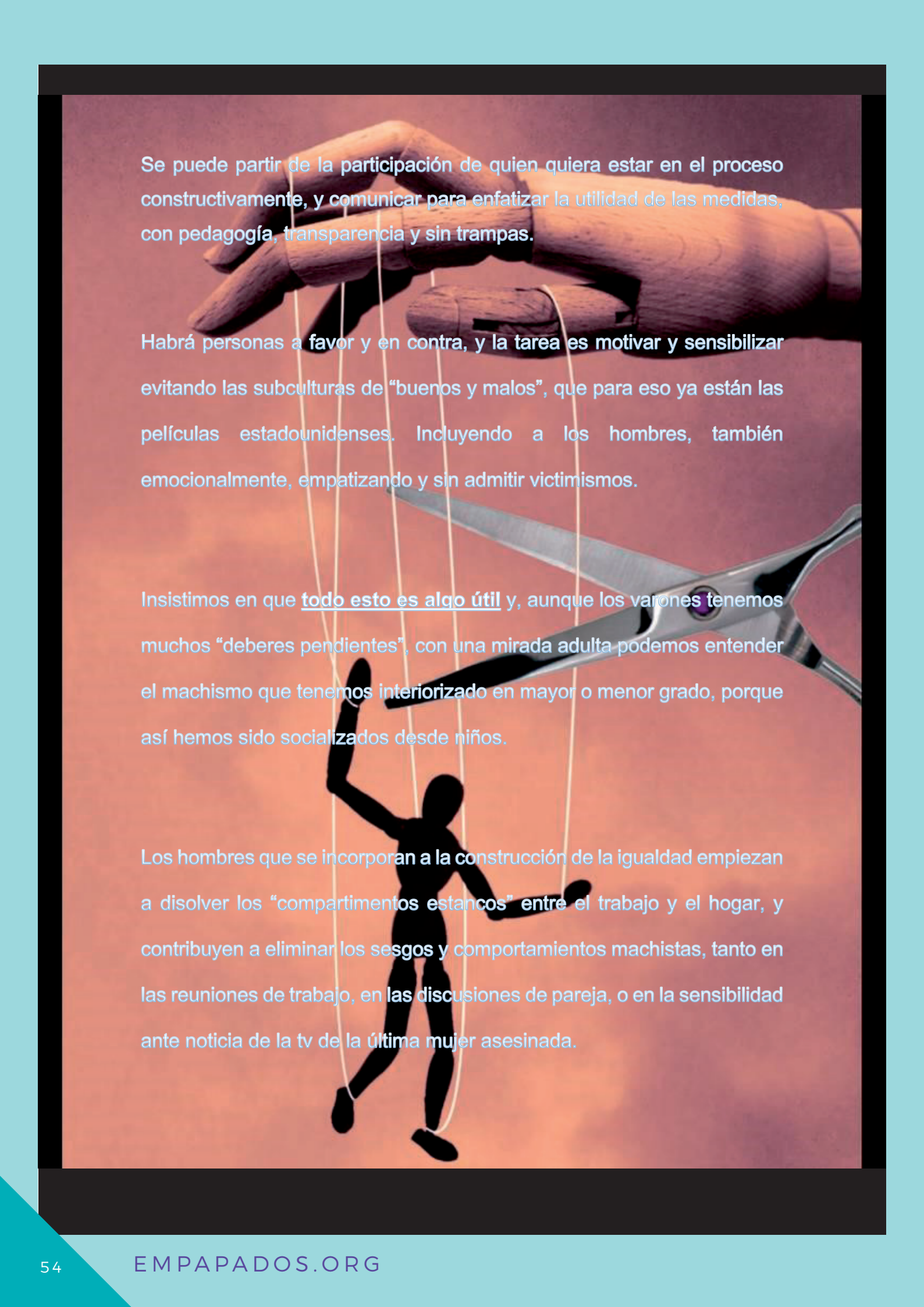
Vamos a encontrar en las empresas a personas en diferentes posiciones ideológicas y momentos vitales. Personas que ya han interiorizado las reglas de juego democráticas y otras personas que se resisten a evolucionar. Nuestra tarea es que unas y otras encuentren un campo seguro para negociar y un ritmo que les permita asimilar los cambios.



Por eso, conscientes de que el plan es un proceso y un instrumento mejorable, revisable, y en construcción, vamos de forma progresiva, haciendo a veces concesiones que anotaremos para revisiones posteriores. Es crucial que manejemos las correlaciones de poder con un enfoque de mínimos que sea lo más inclusivo posible, que en una política de máximos que alimente resentimientos y polarizaciones.

Nuestra invitación es que aprendamos a facilitar el proceso cuidando la comunicación, los conflictos, la negociación, dentro del marco legal y con actitud cooperativa. Sería una verdadera alternativa al sistema patriarcal, que da tiempo a las personas a asimilar los cambios, a superar el miedo, y deja atrás el esquema ganar – perder. Existe muchas alternativas a la COmpetitividad (son palabras que empiezan igual que incorporamos a nuestro diccionario para la IGUALDAD):

cotidianidad, contacto,
conexión, compartir,
colaboración, cooperación,
construir, cocinar,
corresponsables, complicidad,
comunicación, comunidad...



Se puede partir de la participación de quien quiera estar en el proceso constructivamente, y comunicar para enfatizar la utilidad de las medidas, con pedagogía, transparencia y sin trampas.

Habrán personas a favor y en contra, y la tarea es motivar y sensibilizar evitando las subculturas de “buenos y malos”, que para eso ya están las películas estadounidenses. Incluyendo a los hombres, también emocionalmente, empatizando y sin admitir victimismos.

Insistimos en que todo esto es algo útil y, aunque los varones tenemos muchos “deberes pendientes”, con una mirada adulta podemos entender el machismo que tenemos interiorizado en mayor o menor grado, porque así hemos sido socializados desde niños.

Los hombres que se incorporan a la construcción de la igualdad empiezan a disolver los “compartimentos estancos” entre el trabajo y el hogar, y contribuyen a eliminar los sesgos y comportamientos machistas, tanto en las reuniones de trabajo, en las discusiones de pareja, o en la sensibilidad ante noticia de la tv de la última mujer asesinada.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Hemos abierto la reflexión y vamos llegando al final con el resumen de beneficios que Manuel Buendía nos aportó en el artículo citado al inicio:

En definitiva, con el plan de igualdad conseguimos o mejoramos varios objetivos a la vez. Pondremos sólo algunos:

- *Cumplimos con la legislación vigente. Los hombres nos convencemos de que “esto” es tan importante como los asuntos de hacienda, o cualquier otra multa o sanción.*
- *Las empresas, por tener un buen plan, podemos obtener prioridad en algunas adjudicaciones de contratos públicos y subvenciones. Aunque pueda parecer “interesado” no está mal saber que hoy por hoy decimos fomentar la igualdad y premiamos a quienes se lo toman en serio. Unas pocas empresas muy sensibilizadas realizan su plan de igualdad voluntariamente.*
- *Tenemos un aumento de la reputación de la empresa ¡Qué bueno sería que cualquier trabajadora o trabajador estuviera orgulloso de su Plan de Igualdad!*
- *Si lo pensamos bien, podemos conseguir una reducción del absentismo y de la rotación de plantilla. Quizá dejemos de obsesionarnos con las bajas maternales, y a lo mejor empezamos a darnos cuenta de todas las lesiones deportivas de los domingos que casi siempre las tienen los hombres y es algo que se considera como algo normal. Si lo medimos, observaremos que es una partida mucho más cuantiosa, por poner otro ejemplo.*
- *Claramente mejoramos el clima laboral, optimizamos reuniones de trabajo, podemos prevenir todo tipo de conflictos, acosos o actitudes machistas. Es de justicia trabajar por la igualdad, y para ello necesitamos tener un plan.*
- *Dejo conscientemente para el final que también hay un aumento de la productividad en términos económicos. Con la igualdad ganamos todas y todos. **La igualdad es rentable.** Quienes no lo creen o no lo saben, están equivocados.*

No hemos descubierto la pólvora

Hemos ido citando diferentes fuentes a lo largo de la guía, y hay otras muchas muy interesantes. Citamos aquí dos documentos estudiados:



LOS HOMBRES EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS: PRESENCIA Y AUSENCIAS. *Guía para la incorporación de los hombres en las políticas de igualdad de las empresas.*

Un documento pionero que analiza el lugar que ocupan los hombres en las Políticas de Igualdad de las Empresas en España y el

que podrían ocupar; repasa los avances en el contexto europeo e identifica experiencias realizadas por empresas que incorporan a los hombres en sus políticas de igualdad como agentes de cambio. También proponen acciones que las empresas pueden contemplar para innovar en sus Planes de Igualdad. <https://www.cepaim.org/publicacion/los-hombres-en-las-politicas-de-igualdad-de-las-empresas/>

La GUÍA PRÁCTICA DE PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL de CGT es una de las guías consultadas que ayuda a entender el proceso de construcción de los Planes de Igualdad, y a enmarcarlos dentro de otros procesos de negociación colectiva y acciones en defensa de los derechos laborales.



https://cgt.org.es/wp-content/uploads/2022/07/Guia_Igualdad_CGT_Digital.pdf

GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho 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 (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

BREADWINNER: Sostén de la familia, la persona que provee.

BRECHA SALARIAL: Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por personas trabajadoras de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todas las personas trabajadoras.

Existen muchos factores que originan esas diferencias salariales por razón de sexo. A la valoración de las competencias laborales, se une la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de sexos en los distintos sectores; las características de la oferta de empleo de mujeres, condicionada en muchas ocasiones por la necesidad de conciliación con la vida familiar; la participación de las mujeres en jornadas parciales por dedicación al cuidado familiar;... Es decir, existen una serie de factores sociales, legales y económicos que condicionan las diferencias entre salarios percibidos por hombres y mujeres. Eso es la brecha salarial.

CARGA MENTAL: Inicialmente, la carga mental se puede definir como la cantidad de esfuerzo mental y emocional que debe realizarse para conseguir un resultado concreto. Está ligada a la necesidad de procesamiento de información y de toma de decisiones para la ejecución de la tarea.

Con mirada de género, la carga mental se refiere a todas las tareas que tienen que ver con la planificación, organización, previsión, coordinación y toma de decisiones de todo lo relacionado con los cuidados, incluidos los domésticos, familiares y sociales.

Existe una diferencia, según Europa Press, entre hombres y mujeres, ya que el 71% de las mujeres afirma sufrir carga mental frente al 12% de los hombres (2020).

CONCILIACIÓN: Propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades.

CORRESPONSABILIDAD: Concepto que va más allá de la “conciliación” e implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

CUIDADOS: La primera acepción en la RAE de la palabra “cuidado” es “solicitud y atención para hacer bien algo”. Y los sinónimos pasan por palabras como: atención, esmero, celo, miramiento, meticulosidad, diligencia, cautela, vigilancia, custodia. Esperamos que, al terminar la lectura de la guía, esta palabra haya adquirido más significado.

DISCRIMINACIÓN/ES: Según la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación laboral comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo). A partir de esta definición, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define la discriminación directa por razón de sexo como aquella situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en función de su sexo, de manera menos favorable que otra en la misma o semejante situación.

Existe una discriminación directa por razón de sexo, que ocurre cuando se trata a las mujeres y hombres de forma diferente, desfavoreciendo a unas sobre otros (trato

desfavorable por maternidad; acoso sexual o acoso por razón de sexo; promociones internas, diferencias salariales, etc.).

La discriminación indirecta se basa en poner a un sexo en desventaja respecto a personas del otro sexo, salvo que las causas o criterios que lo justifiquen objetivamente tengan una finalidad legítima. (Sería discriminación indirecta, por ejemplo, establecer una jornada laboral a tiempo parcial; poner como requisito el esfuerzo físico o cualquier otro requisito predominante de un género, sin que tenga relación con el desempeño laboral; priorizar el ascenso de personas con mayor flexibilidad horaria; etc.).

Por último, cabe definir la discriminación interseccional o múltiple, que se refiere a aquella que sucede por dos o más razones que se interrelacionan (por ejemplo, mujer y etnia; mujer y adicción; mujer y diversidad funcional; ...)

ECOFEMINISMO: Filosofía y práctica feminista que nace de la cercanía de las mujeres y la naturaleza. El ecofeminismo busca una profunda transformación en los modos en que las personas nos relacionamos entre nosotras y con la naturaleza, sustituyendo las fórmulas de opresión, imposición y apropiación y superando las visiones antropocéntricas y androcéntricas. (ECOFEMINISMO, UNA PROPUESTA PARA REPENSAR EL PRESENTE Y CONSTRUIR EL FUTURO. Marta Pascual Rodríguez y Yayo Herrero López. Junio 2010. Artículo publicado en el Boletín ECOS nº 10 (CIP-Ecosocial).

EMPODERAMIENTO: Según la RAE, empoderar significa *Hacer poderoso o fuerte a un individuo o grupo social desfavorecido.*

Con perspectiva de género, es un término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín, 1995), para referirse al aumento de la participación de mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

El término, según Marcela Lagarde, se entiende como la estrategia, tanto personal como colectiva, que conduce a las mujeres a creer en sus capacidades, a participar con voz propia, con autonomía, y a utilizar todo esto como herramienta para transformar y mejorar su calidad de vida.

GAFAS VIOLETA: Término acuñado por Gema Lienas en su libro *El diario violeta de Carlota*. (Lienas, 2001). Esta autora define el concepto como “nueva manera de mirar el mundo para darse cuenta de las situaciones injustas, de desventaja, de menosprecio, etc., hacia la mujer. Esta nueva mirada se consigue cuestionando los valores androcéntricos, es decir, valores que se dan por buenos visto desde los ojos masculinos (pág. 164, ed. 2013)

INTERSECCIONALIDAD: La interseccionalidad es una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la suma y superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia, la clase social, la orientación sexual, las diversidades funcionales, etc., y que generan mayor desigualdad.

NEOMACHISMO: Nueva forma de defender las posiciones machistas de siempre, pero con nuevos contenidos y discursos. A menudo se trata de mensajes que instrumentalizan la propia retórica feminista para encubrir posiciones antifeministas mediante la ambigüedad y la confusión.

PERSONA DEPENDIENTE: Una persona es dependiente o se encuentra en situación de dependencia cuando tiene una carencia o pérdida de autonomía intelectual, física o sensorial causada por diversos motivos como la edad, una enfermedad o por la propia discapacidad que padecen; y necesita ayuda para la realización de acciones básicas del día a día. Es decir, son aquellas personas que no gozan de completa autonomía y necesitan apoyo.

SESGO DE GÉNERO: Se define como aquella inclinación, prejuicio u omisión de conceptualización a la hora de tomar decisiones, seleccionar o representar a una persona o colectivo basados en el género y no en otras características.

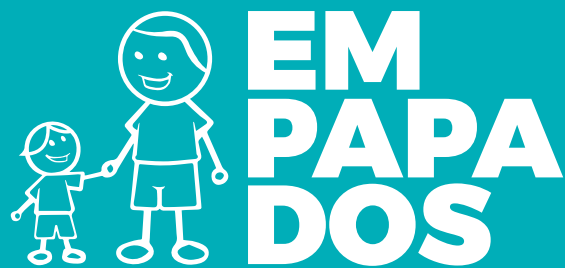
Según Margrit Eichler y otros (Margrit Eichler et al., 1992) existen tres tipos de sesgo de género:

- Androcentrismo, que implica la identificación de lo masculino con lo humano en general, invisibilizando a las mujeres y la diversidad.

- Insensibilidad de género, que no considera al sexo y al género como variables significativas en los contextos y no cuestiona los efectos diferenciados, por lo que se tienen a perpetuar las desigualdades.
- Dobles estándares, entendiendo que se utilizan diferentes criterios para tratar y evaluar situaciones o problemáticas similares o idénticas para los distintos sexos. Se trata de un problema inverso a la insensibilidad de género, pero igualmente dañino a la hora de conseguir la igualdad.

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: Hace referencia a la obligación que adquiere la empresa a ser transparente en materia de retribuciones, ofreciendo una mayor visibilidad sobre cómo se establecen los salarios en la empresa. El objetivo de este compromiso es detectar y corregir brechas salariales basadas en el género o en cualquier otro factor que no esté relacionado con el desempeño laboral. La empresa está obligada a tener un registro retributivo que recoja todas las remuneraciones y a permitir el acceso de las personas trabajadoras a la información salarial.

Según la nueva normativa europea (24 de abril de 2023), la empresa estará obligada a facilitar información sobre los salarios y a tomar medidas si su brecha retributiva de género es superior al 5%. Además, la misma normativa clarifica las indemnizaciones a las víctimas de discriminación retribuida y sobre sanciones, incluidas multas, a las empresas que infrinjan las normas.



HOMBRES QUE SE MOJAN
CON LOS CUIDADOS

WWW.EMPAPADOS.ORG