



Promoción de la Igualdad y Sensibilización LGBTBI

TU FORMACIÓN ONLINE DE CALIDAD

ÍNDICE:

01 INTRODUCCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

02 HISTORIA Y PROTAGONISTAS DE LA LUCHA POR LA IGUALDAD

03 DESIGUALDADES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN CIFRAS

04 SECTORES Y PROFESIONES CON MAYOR DESIGUALDAD

05 LEGISLACIÓN EN IGUALDAD Y DERECHOS LGTBI+

06 IGUALDAD EN LA EMPRESA Y EN LA ADMINISTRACIÓN

07 LIDERAZGO, PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

08 EDUCACIÓN, COEDUCACIÓN Y PREVENCIÓN

09 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA

10 VIOLENCIAS DE GÉNERO Y LGTBIFOBIA

11 POLÍTICAS PÚBLICAS Y ACCIÓN INSTITUCIONAL EN IGUALDAD

12 ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAMBIO SOCIAL

Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad sexual y de género son principios fundamentales reconocidos por organismos internacionales, la normativa europea y la legislación española.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos y sociales, las desigualdades estructurales, la discriminación y la violencia por razón de género u orientación/identidad sexual siguen presentes en distintos ámbitos de la sociedad.

Este curso nace con el objetivo de ofrecer una **formación rigurosa, actualizada y aplicada** sobre igualdad de género y sensibilización LGTBI+, enfocada tanto al **ámbito institucional** como al **contexto laboral y empresarial**.

Se trata de una herramienta clave para fomentar el cambio cultural, cumplir con las obligaciones legales y promover entornos más justos, seguros e inclusivos.

Objetivos generales

- Proporcionar los conocimientos fundamentales sobre igualdad, diversidad y derechos LGTBI+.
- Dotar de herramientas para analizar las desigualdades desde una perspectiva interseccional.
- Comprender la legislación vigente y su aplicación práctica en administraciones y empresas.
- Fomentar la inclusión de medidas de igualdad y diversidad en el diseño de políticas públicas y planes estratégicos.
- Promover el uso del lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista como elementos clave en la transformación cultural.
- Sensibilizar frente a las violencias machistas, el acoso y la LGTBIfobia, y conocer protocolos de prevención y actuación.
- Capacitar para la implementación y evaluación de Planes de Igualdad y otras medidas en contextos organizacionales.

Competencias que se desarrollarán

Al finalizar el curso, el alumnado será capaz de:

- Analizar críticamente las desigualdades desde una perspectiva de género e interseccionalidad.
- Identificar y aplicar la legislación vigente en materia de igualdad y derechos LGTBI+.
- Detectar estereotipos, sesgos y barreras de género en el ámbito laboral e institucional.
- Diseñar, implementar o colaborar en Planes de Igualdad y estrategias inclusivas.
- Incorporar lenguaje no sexista y comunicación inclusiva en documentos, campañas y comunicaciones internas.
- Contribuir a la construcción de espacios laborales y sociales más igualitarios y respetuosos con la diversidad.

01

Introducción a la igualdad de género y diversidad

1.1 ¿Qué entendemos por igualdad de género?

La **igualdad de género** es un principio fundamental de los derechos humanos que defiende que todas las personas, independientemente de su sexo, identidad o expresión de género, deben tener las **mismas oportunidades, derechos, responsabilidades y condiciones** para desarrollarse plenamente en todos los ámbitos de la vida: personal, laboral, educativo, político, social y económico.

Este principio no se limita al reconocimiento formal ante la ley, sino que implica también un compromiso activo con la **eliminación de obstáculos estructurales** que perpetúan la desigualdad, tales como estereotipos, roles de género, desigualdades salariales, acoso o violencia.

No se trata de que mujeres y hombres sean iguales en sus características personales, sino de que **la pertenencia a un sexo o género no determine el acceso a derechos, recursos, poder o reconocimiento social**.

Este principio está respaldado por organismos internacionales como la ONU, la UE o el Consejo de Europa, y se recoge en la legislación española a través de normas como la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

1.2 Sexo, género y diversidad sexo-genérica

Para comprender el enfoque de igualdad, es fundamental diferenciar conceptos que muchas veces se confunden:

- **Sexo:** se refiere a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas) que tradicionalmente se utilizan para clasificar a las personas como hombres o mujeres al nacer. Existen también personas intersexuales, que no encajan completamente en las categorías típicas de masculino o femenino.
- **Género:** es una construcción sociocultural que establece los **roles, comportamientos, actitudes y atributos** que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres. A diferencia del sexo, el género **no es una característica biológica, sino un sistema de normas que varía según el contexto histórico, cultural y social**.
- **Identidad de género:** es la vivencia interna e individual del género de cada persona, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer.

- **Expresión de género:** es la forma en la que una persona comunica su género a través de su aspecto, comportamiento, vestimenta o forma de hablar.
- **Diversidad sexual y de género:** incluye la variedad de orientaciones sexuales (heterosexual, homosexual, bisexual, etc.) e identidades de género (cisgénero, transgénero, no binaria, etc.) que existen en la sociedad.

Reconocer esta diversidad y respetar la autoidentificación es clave para una **sociedad más inclusiva**, y debe reflejarse tanto en las políticas públicas como en las normativas internas de instituciones y empresas.

1.3 Patriarcado, machismo y estructuras de poder

¿Qué es el patriarcado?

El **patriarcado** es un sistema de organización social, político, económico y cultural que ha prevalecido durante siglos en la mayoría de las sociedades. En él, el **poder se concentra en manos de los hombres** y se **subordina a las mujeres y a las personas que se desvían de las normas tradicionales de género**.

Este sistema se basa en la idea de que lo masculino es superior, más racional, fuerte y legítimo para ocupar posiciones de autoridad, mientras que lo femenino es secundario, débil o emocional. Esta jerarquía no es natural ni biológica, sino construida socialmente, y se reproduce constantemente a través de normas, costumbres, leyes, medios de comunicación y estructuras institucionales.

¿Qué es el machismo?

El **machismo** es la expresión cultural, ideológica y práctica del patriarcado. Se manifiesta en **actitudes, creencias, comportamientos y estructuras** que:

- Desvalorizan lo femenino
- Imponen la superioridad del varón
- Justifican el control sobre las mujeres
- Rechazan u hostigan a las personas LGTBI+ por romper los roles de género tradicionales

El machismo puede presentarse en múltiples formas, desde lo más evidente (agresiones, violencia, exclusión legal o laboral) hasta expresiones más sutiles, como los **micromachismos** o la condescendencia (“mansplaining”, infantilización, invisibilización).

¿Cómo operan estas estructuras de poder?

El patriarcado y el machismo **no son solo ideas individuales**, sino que están profundamente insertados en las **estructuras de la sociedad**. Esto significa que sus efectos se reproducen en todos los niveles:

- **Ámbito familiar y educativo:**
Desde la infancia se socializa de manera diferente a niños y niñas, asignándoles tareas, juegos, emociones y expectativas distintas. Se transmite la idea de que las mujeres deben cuidar y los hombres liderar, limitando así el desarrollo personal y profesional de ambos géneros.

- **Ámbito político e institucional:**

Las mujeres y las personas LGTBI+ están infrarrepresentadas en los espacios de decisión y liderazgo. Las leyes pueden haber avanzado, pero muchas veces las políticas públicas no se aplican con la debida perspectiva de género o carecen de financiación y compromiso institucional real.

- **Ámbito laboral y económico:**

Se reflejan en la brecha salarial, la dificultad de conciliación, la precariedad de los sectores feminizados y la segregación horizontal (mujeres en trabajos de cuidado) y vertical (ausencia en puestos directivos). Las estructuras empresariales suelen estar diseñadas desde una lógica masculina, invisibilizando otras formas de liderar o trabajar.

- **Ámbito cultural y mediático:**

El lenguaje, la publicidad, el cine, la música y los medios de comunicación reproducen estereotipos sexistas y modelos de belleza inalcanzables. La mujer sigue apareciendo como objeto de deseo, cuidadora o víctima, y las personas trans o no binarias a menudo son caricaturizadas o invisibilizadas.

Estas estructuras no solo afectan a las mujeres: también **imponen normas rígidas sobre lo que “debe ser” un hombre**, generando frustración, violencia y negación emocional. Por eso, hablar de igualdad también es hablar de libertad para todos.

Importancia para la acción institucional y empresarial

Reconocer estas estructuras permite a las instituciones públicas, centros educativos y empresas:

- Identificar sesgos y desigualdades internas
- Revisar políticas y procedimientos
- Diseñar medidas correctoras y preventivas
- Fomentar una cultura organizacional basada en la equidad y la diversidad

No basta con tener buenas intenciones: es necesario **transformar los entornos para que sean inclusivos en su diseño, ejecución y evaluación.**

1.4 Feminismos: historia, diversidad y evolución

¿Qué es el feminismo?

El **feminismo** es un movimiento social, político e intelectual que lucha por **la eliminación de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres** y, en su evolución más reciente, por el reconocimiento de **todas las identidades de género y orientaciones sexuales** que han sido históricamente discriminadas.

Contrario a ciertos mitos, el feminismo **no busca la supremacía de las mujeres**, sino que trabaja por una sociedad más justa y equitativa para todas las personas. Implica un cambio profundo en las formas de pensar, organizarse y relacionarse, desafiando el orden patriarcal y proponiendo nuevas formas de convivencia basadas en la igualdad, la justicia y el respeto.

Principales olas del feminismo

La historia del feminismo se ha desarrollado en diversas “olas” o etapas, cada una con sus propios enfoques, reivindicaciones y contextos:

Primera ola (finales del siglo XIX - primeras décadas del XX)

- Objetivo: **reconocimiento de derechos civiles y políticos** (especialmente el derecho al voto).
- Contexto: movimientos sufragistas en Reino Unido, Estados Unidos y Europa.
- Logro clave: el sufragio femenino, acceso a la educación y la propiedad.

Segunda ola (años 60–70)

- Objetivo: **igualdad jurídica, laboral y personal**.
- Se aborda la discriminación en el trabajo, el acceso a anticonceptivos, el derecho al aborto y la denuncia de la violencia doméstica.
- Surge el lema “lo personal es político”.
- Aumenta el protagonismo de mujeres en la vida académica, sindical, política y cultural.

Tercera ola (años 90)

- Introduce el enfoque de **interseccionalidad**: raza, clase, género, orientación sexual, religión, etc.
- Se cuestiona la idea de una experiencia femenina única y universal.
- Se incorporan feminismos **negros, indígenas, decoloniales, trans, queer** y del sur global.
- Se destaca la necesidad de respetar y visibilizar **diferencias culturales, generacionales y personales** dentro del propio movimiento.

Cuarta ola (desde 2010)

- Caracterizada por el uso de redes sociales y herramientas digitales para la denuncia y la movilización.
- Se lucha activamente contra la **violencia de género**, el acoso, la cultura de la violación, la desigualdad salarial y los techos de cristal.
- Movimiento global: #MeToo, #NiUnaMenos, 8M, paros internacionales de mujeres, etc.
- Apuesta por la transformación institucional, los cuidados, la justicia climática y la transversalidad del feminismo.

Diversidad de feminismos

El feminismo no es homogéneo ni monolítico. Existen múltiples corrientes, todas ellas con aportaciones valiosas que enriquecen el análisis y la acción:

- **Feminismo liberal**: lucha por la igualdad de oportunidades y derechos civiles, sin cuestionar profundamente el modelo económico.
- **Feminismo radical**: centra el análisis en el patriarcado como estructura de opresión y busca una transformación profunda de las relaciones de poder.

- **Feminismo marxista o socialista:** analiza la opresión de género en el marco del capitalismo y denuncia la doble explotación de las mujeres (en el hogar y en el trabajo).
- **Ecofeminismo:** vincula la opresión de las mujeres con la explotación del medio ambiente; propone un modelo basado en el cuidado y la sostenibilidad.
- **Feminismo interseccional:** visibiliza cómo se cruzan y refuerzan distintas formas de discriminación (género, raza, clase, edad, discapacidad...).
- **Feminismo comunitario, indígena o decolonial:** denuncia el colonialismo, la imposición cultural y defiende los saberes y formas de vida ancestrales.

Feminismo institucional y empresarial

Cada vez más, el feminismo influye también en **políticas públicas, planes de igualdad, normativas institucionales y estrategias empresariales**. La incorporación del enfoque de género en la toma de decisiones y la gestión organizativa es una necesidad legal, pero también una oportunidad para:

- Crear entornos laborales más justos, seguros y diversos
- Mejorar la productividad y el clima organizacional
- Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad y diversidad
- Desarrollar una imagen institucional coherente con los valores democráticos y de derechos humanos

Instituciones públicas, ayuntamientos, administraciones autonómicas, universidades y empresas están llamadas a **incorporar el feminismo como una herramienta de análisis y acción**, no solo como discurso.

1.5 Estereotipos y roles de género

¿Qué son los estereotipos de género?

Los **estereotipos de género** son creencias generalizadas, simplificadas y rígidas sobre cómo “deben ser” o “actuar” las personas según su sexo. Se trata de **asunciones culturales** que atribuyen características, comportamientos, habilidades o funciones determinadas a hombres y mujeres por el simple hecho de serlo, sin tener en cuenta la individualidad.

Por ejemplo:

- “Las mujeres son sensibles, emocionales y cuidadoras”
- “Los hombres son fuertes, racionales y competitivos”

Aunque muchas veces se transmiten de forma inconsciente, los estereotipos actúan como **instrumentos de control social**, condicionando nuestras elecciones desde la infancia: qué juguetes usar, qué estudios elegir, cómo vestirnos, cómo expresar las emociones o cómo actuar en el trabajo.

¿Qué son los roles de género?

Los **roles de género** son las funciones y expectativas que una sociedad asigna a cada género. Están relacionados con los estereotipos, pero tienen un **componente práctico y normativo**: lo que se espera que una persona haga o deje de hacer por ser hombre o mujer.

Roles tradicionales:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• La mujer como madre, cuidadora, dependiente, emocional, pasiva• El hombre como proveedor, protector, autónomo, agresivo, líder |
|---|

Estos roles están tan arraigados que muchas veces se viven como naturales, pero **limitan el desarrollo personal, profesional y emocional** de las personas. Además, alimentan desigualdades como:

- La feminización del trabajo de cuidados no remunerado
- La escasa corresponsabilidad doméstica
- La penalización de mujeres en el mundo laboral por la maternidad
- La invisibilización de los hombres en tareas de cuidado
- La discriminación hacia quienes se salen de los roles tradicionales (personas trans, no binarias, hombres sensibles, mujeres líderes, etc.)

Transmisión y refuerzo de estereotipos y roles

Los estereotipos y roles de género se transmiten desde edades muy tempranas a través de múltiples canales:

- **Familia**: modelos educativos, reparto de tareas, lenguaje, normas.
- **Educación formal**: libros de texto, actitudes del profesorado, dinámicas de aula.
- **Medios de comunicación**: publicidad, cine, televisión, redes sociales.
- **Entorno laboral**: acceso diferencial a cargos, trato informal, suposiciones sobre capacidades.
- **Instituciones públicas**: políticas sin enfoque de género, lenguaje sexista, infrarepresentación de mujeres.

El resultado es una **reproducción constante de desigualdades**, que muchas veces se justifican como “decisiones personales” pero que responden a estructuras profundas de socialización y poder.

Impacto institucional y empresarial

En el ámbito institucional y empresarial, estos estereotipos tienen consecuencias concretas:

- Limitan el acceso de mujeres a puestos directivos o técnicos por considerar que “no tienen el perfil”

- Perpetúan la idea de que las tareas administrativas o de cuidados son femeninas
- Dificultan la conciliación al asumir que la responsabilidad familiar recae principalmente en las mujeres
- Reproducen ambientes laborales que castigan a quienes no se ajustan a los estereotipos de género (hombres que piden reducción de jornada, mujeres que ejercen liderazgo firme, personas LGTBI+)

Combatir los estereotipos y roles es clave para avanzar en **igualdad real**. Esto implica revisar discursos, prácticas, indicadores y políticas internas desde una **perspectiva crítica e inclusiva**.

1.6 Igualdad de género vs igualdad de oportunidades

¿Qué entendemos por igualdad de género?

La **igualdad de género** es el principio jurídico, social y político que reconoce que **mujeres, hombres y personas no binarias deben tener los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades** en todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, social, familiar, político, económico y cultural.

No se trata únicamente de una **igualdad formal** (es decir, que esté reconocida en leyes), sino de una **igualdad real y efectiva**, que tenga impacto en la vida cotidiana de las personas.

Significa eliminar barreras estructurales y culturales que impiden que ciertas personas o colectivos puedan acceder, permanecer o progresar en condiciones de equidad.

¿Y qué es la igualdad de oportunidades?

La **igualdad de oportunidades** es un principio complementario, que hace referencia a la necesidad de que **todas las personas tengan acceso a los mismos recursos, condiciones y apoyos** para poder desarrollarse en igualdad, sin que factores como el género, la edad, el origen étnico, la clase social o la orientación sexual supongan un obstáculo.

Esto no significa tratar a todas las personas exactamente igual, sino **adaptar las condiciones de partida** para que nadie quede en desventaja.

Ejemplo en el ámbito laboral:

- Igualdad formal: hombres y mujeres pueden acceder al mismo puesto.
- Igualdad real: se implementan medidas para que las mujeres no sean penalizadas por la maternidad, o para que hombres y mujeres compartan las tareas de cuidado.

Diferencia clave: igualdad formal vs. igualdad real

Concepto	Descripción
Igualdad formal	Mismo trato en la ley. Ej: hombres y mujeres pueden votar.
Igualdad real	Mismas condiciones para ejercer derechos. Ej: garantizar la participación real de mujeres en política.

La igualdad formal es **necesaria**, pero **no suficiente**. La igualdad real se logra mediante políticas activas, ajustes razonables, acciones afirmativas y cambios culturales que transformen las estructuras sociales desiguales.

Aplicación institucional y empresarial

En la **administración pública**, la igualdad de oportunidades se traduce en:

- Acciones positivas en el acceso a la función pública.
- Planes de igualdad y protocolos contra el acoso.
- Formación en género al personal público.
- Evaluación de impacto de género en normativas, presupuestos y proyectos.

En las **empresas y organizaciones**, se aplica a través de:

- Planes de igualdad que garanticen condiciones justas para todas las personas trabajadoras.
- Medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Eliminación de brechas salariales.
- Revisión de procesos de selección y promoción con perspectiva de género.
- Cultura organizacional inclusiva.

Implementar la igualdad de oportunidades no solo es una obligación legal (como exige la Ley Orgánica 3/2007 en España), sino también una herramienta de transformación interna que mejora el clima laboral, el compromiso del personal y la sostenibilidad a largo plazo.

1.7 Discriminación por razón de sexo, género e identidad

¿Qué es la discriminación por razón de sexo?

La **discriminación por razón de sexo** es cualquier acto, práctica o disposición que **diferencia, excluye o restringe a una persona por el hecho de ser mujer, hombre o persona no binaria**, y que tenga como efecto el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

Este tipo de discriminación puede ser:

- **Directa**: cuando una persona es tratada de forma menos favorable explícitamente por su sexo.
 - Ejemplo: una empresa que no contrata mujeres en edad fértil por considerar que podrían pedir una baja de maternidad.
- **Indirecta**: cuando una norma o práctica aparentemente neutral produce un efecto desigual.
 - Ejemplo: exigir disponibilidad horaria total sin valorar responsabilidades familiares, lo que perjudica principalmente a mujeres.

Discriminación interseccional

Muchas veces, la discriminación por razón de sexo se combina con otras formas de discriminación: por edad, raza, clase, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Esto se conoce como **discriminación interseccional**.

Por ejemplo, **una mujer migrante trans** puede sufrir múltiples formas de discriminación simultánea en el entorno laboral o institucional.

Discriminación institucional y estructural

No toda discriminación es visible o intencionada. Existe una forma más profunda y persistente: la **discriminación estructural**, que se produce cuando las **normas, estructuras y dinámicas sociales reproducen desigualdad**, aunque no haya una voluntad explícita de discriminar.

Ejemplos:

- Presupuestos públicos sin perspectiva de género.
- Desigual acceso a cargos de decisión en organismos públicos o consejos de administración.
- Sistemas de promoción profesional que premian la disponibilidad horaria, sin contemplar la conciliación.

En estos casos, **la estructura institucional y organizativa favorece un modelo masculino como norma** y penaliza trayectorias profesionales diferentes (como las de mujeres con interrupciones por cuidados).

Marco legal y protección frente a la discriminación

La discriminación por razón de sexo está **prohibida por numerosas normativas internacionales, europeas y nacionales**, entre las que destacan:

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)** – ONU, 1979.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** – art. 21.
- **Tratado de Funcionamiento de la UE** – arts. 8 y 157.
- **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (España)**.
- **Estatuto de los Trabajadores** – artículos 4 y 17 sobre no discriminación laboral.

Además, **la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE** ha sido clave para definir los límites de la discriminación indirecta y avanzar en la protección jurídica de las personas afectadas.

Rol de las empresas e instituciones

En entornos laborales y administrativos, prevenir y corregir la discriminación por sexo es una **responsabilidad legal, ética y organizativa**. Esto implica:

- Detectar y corregir desigualdades retributivas.
- Establecer protocolos de actuación frente a discriminación y acoso.
- Promover procesos de selección y promoción objetivos y con perspectiva de género.
- Aplicar medidas correctoras ante cualquier indicio de trato desigual.

La discriminación no solo vulnera derechos, también empobrece el talento, la productividad y la legitimidad institucional.

1.8 Interseccionalidad: raza, clase, diversidad funcional y género

¿Qué es la interseccionalidad?

La **interseccionalidad** es un enfoque analítico y político que permite comprender cómo diversas formas de discriminación (como el sexismo, el racismo, el clasismo o la LGTBIfobia) no actúan de manera aislada, sino que **se entrecruzan y se potencian entre sí**, generando desigualdades específicas.

El término fue acuñado por la jurista **Kimberlé Crenshaw** en la década de 1980 para describir cómo las mujeres negras sufrían simultáneamente discriminación racial y de género, y cómo estas vivencias no eran reconocidas de forma adecuada por los marcos legales o las políticas públicas tradicionales, que tendían a tratar la desigualdad como un fenómeno unidimensional.

Este enfoque nos ayuda a entender que **no existe una experiencia universal del género**. Ser mujer o persona LGTB+ no conlleva una única vivencia, sino que dicha experiencia se ve condicionada por múltiples factores sociales.

¿Qué factores se cruzan en las experiencias de desigualdad?

La interseccionalidad considera la **coexistencia de varias categorías sociales** que influyen en la posición de una persona dentro de una estructura social determinada. Algunas de las más relevantes son:

- **Género:** Construcción social que condiciona el acceso a oportunidades, roles o reconocimiento. Punto de partida de este módulo y eje del enfoque igualitario.
- **Raza o etnicidad:** Las personas racializadas pueden vivir experiencias diferenciadas dentro de los mismos sistemas sociales, marcadas por el racismo y los estigmas culturales.
- **Clase social:** El nivel socioeconómico influye de forma determinante en el acceso a la educación, vivienda, salud o empleo, y modifica las posibilidades de respuesta ante la discriminación.
- **Diversidad funcional (discapacidad):** Afecta la autonomía, la movilidad o el acceso a servicios básicos, especialmente cuando se combina con otros factores de exclusión.
- **Identidad de género y orientación sexual:** Las personas trans, no binarias o LGTB+ pueden enfrentar violencias específicas o limitaciones sociales que no afectan de igual modo a otras personas con el mismo género o etnia.
- **Edad, territorio, religión, idioma, nacionalidad, etc.:** Son variables que también condicionan la experiencia vital y la exposición a desigualdades.

👉 **Es IMPORTANTE destacar que estos factores no se suman, sino que se combinan de manera única en cada persona, generando situaciones de vulnerabilidad específicas que requieren un análisis y una respuesta ajustada.**

¿Por qué es importante aplicar la interseccionalidad?

El enfoque interseccional tiene un valor estratégico para instituciones, centros educativos, empresas y organizaciones, por varias razones:

1. **Visibiliza desigualdades que de otro modo quedarían ocultas**
Permite detectar realidades concretas que no se explican únicamente por el género. Por ejemplo, dos mujeres pueden estar en desigualdad, pero por causas distintas: una por ser madre soltera sin red de apoyo, otra por ser una joven racializada con bajo nivel educativo.
2. **Evita generalizaciones en los diagnósticos y análisis**
El uso de categorías amplias (como “las mujeres” o “el colectivo LGTBI+”) puede invisibilizar las diferencias internas. La interseccionalidad nos obliga a observar con más profundidad.
3. **Mejora la calidad del diseño de políticas y estrategias**
Incorporar este enfoque en los planes de igualdad, programas de sensibilización o protocolos institucionales permite que estos sean más inclusivos, eficaces y sensibles a la diversidad real de las personas.
4. **Promueve la justicia social y la equidad real**
La interseccionalidad no es solo un marco de análisis, sino un compromiso ético con la transformación de los sistemas de poder que perpetúan múltiples formas de exclusión.

Aplicación general en el ámbito institucional

Aunque el desarrollo de acciones específicas será tratado en módulos posteriores, desde una **perspectiva introductoria** podemos afirmar que la interseccionalidad sirve como:

- **Marco conceptual:** para entender que la desigualdad de género no es homogénea.
- **Herramienta de lectura crítica:** para revisar prácticas, discursos y políticas existentes.
- **Criterio transversal:** que debe incorporarse en todos los niveles de planificación, formación y evaluación institucional.

Este enfoque invita a **pasar del discurso de “igualdad para todos” a una práctica de “equidad ajustada a cada realidad”**, lo cual es clave para que las intervenciones institucionales no excluyan, reproduzcan privilegios o dejen a colectivos vulnerables fuera de sus objetivos.

CONCLUSIÓN

La interseccionalidad nos recuerda que la desigualdad no tiene una sola cara. Comprenderla y abordarla desde múltiples dimensiones es indispensable para construir entornos más justos, democráticos e inclusivos. Aplicar este enfoque desde el inicio de cualquier intervención en igualdad nos permitirá evitar errores comunes, llegar a más personas, y diseñar medidas verdaderamente transformadoras.

02

Historia y protagonistas de la lucha por la igualdad

2.1 Causas estructurales de la desigualdad

¿Qué entendemos por causas estructurales?

Las **causas estructurales de la desigualdad** son aquellas que están integradas profundamente en el funcionamiento de la sociedad, sus instituciones y sistemas. No se trata de hechos aislados ni de actitudes individuales, sino de **mecanismos sociales, económicos, culturales y políticos que reproducen de forma constante la discriminación y la exclusión**, especialmente hacia las mujeres y las personas del colectivo LGTBI+.

Estas causas no solo se manifiestan a través de leyes injustas o de comportamientos discriminatorios evidentes, sino también a través de normas no escritas, costumbres, valores, lenguaje y distribuciones desiguales del poder, los recursos y las oportunidades.

Principales causas estructurales de la desigualdad de género y LGTBI+

- 1. Sistema patriarcal**
Modelo social jerárquico que otorga el poder y la autoridad al varón como figura dominante en todos los ámbitos. Este sistema es la base de la desigualdad de género y del rechazo hacia quienes no encajan en los roles tradicionales.
- 2. Sexismo institucionalizado**
Conjunto de prácticas, normas y estructuras dentro de las instituciones (escuela, justicia, salud, empresa, administración pública) que reproducen desigualdades al no cuestionar la neutralidad de sus procedimientos. Por ejemplo, planes de estudios que ignoran referentes femeninos o protocolos sanitarios no adaptados a personas trans.
- 3. División sexual del trabajo**
Reparto desigual de las tareas productivas (empleo remunerado) y reproductivas (cuidados, crianza, labores del hogar) que relega a las mujeres al ámbito doméstico y desvaloriza estas tareas, dificultando su autonomía económica.
- 4. Heteronormatividad**
Supuesto de que todas las personas son heterosexuales y que esa es la norma legítima. Esto invisibiliza y estigmatiza las orientaciones e identidades diversas, condicionando desde el diseño de formularios hasta el acceso a derechos.
- 5. Cultura de la violencia y el control**
Modelos sociales que legitiman la dominación masculina, el control sobre el cuerpo y la vida de las mujeres, y la violencia hacia quienes no se ajustan a la norma. Incluye desde la violencia física hasta la simbólica o estructural.

6. Representación desigual y estereotipada

Medios de comunicación, publicidad, cine o literatura que refuerzan roles tradicionales, sexualizan a las mujeres, ridiculizan a las personas LGTBI+ y consolidan la imagen del varón como líder.

Estas causas no son fenómenos del pasado: siguen vigentes, aunque en formas más complejas y normalizadas. Detectarlas es esencial para transformar las estructuras desde dentro de las instituciones.

2.2 Movimientos feministas y LGTBI+ a lo largo del siglo XX y XXI

Evolución del movimiento feminista

El **feminismo** ha sido una fuerza clave para la conquista de derechos en todo el mundo. Su evolución histórica puede analizarse en distintas etapas u “olas”, como ya introdujimos en el Módulo 1, pero aquí nos centraremos en su papel como **movimiento transformador**:

- Desde el siglo XIX, las mujeres han luchado por el derecho al voto, la educación, el trabajo digno, la igualdad ante la ley y el control sobre sus cuerpos.
- En el siglo XX, la lucha se amplió hacia el reconocimiento del trabajo doméstico, el derecho al aborto, la denuncia de la violencia y la participación política real.
- A partir del siglo XXI, el feminismo incorpora una mirada más inclusiva, que **reconoce la diversidad de experiencias** y lucha contra la discriminación interseccional, el capacitismo, el racismo y la LGTBIfobia.

Historia del movimiento LGTBI+

El movimiento LGTBI+ también tiene una trayectoria global con momentos clave:

- **1969 – Disturbios de Stonewall (EE.UU.):** punto de inflexión en la lucha por los derechos de las personas LGTBI+. Las revueltas encabezadas por personas trans y racializadas, como Marsha P. Johnson, marcaron el inicio del activismo moderno.
- **Décadas de 1970–80:** comienzan las primeras marchas del orgullo, la despatologización de la homosexualidad y el activismo por la visibilidad.
- **Década de 1990 en adelante:** se impulsa el reconocimiento legal (matrimonio igualitario, adopción), la protección contra la discriminación y el reconocimiento de la identidad de género.

Ambos movimientos, aunque han tenido historias distintas, **convergen en objetivos comunes**: la igualdad real, el derecho a existir sin violencia, y la transformación de las estructuras que oprimen.

2.3 Referentes internacionales en la lucha por la igualdad

Existen numerosas personas y organizaciones que han sido pioneras en la defensa de los derechos de las mujeres y del colectivo LGTBI+. Presentamos algunos ejemplos representativos de carácter global:

- **Simone de Beauvoir (Francia):** Filósofa y autora de *El segundo sexo*, obra clave en la teoría feminista contemporánea.
- **Angela Davis (EE.UU.):** Intelectual afroamericana que vinculó feminismo, marxismo, racismo y lucha anticarcelaria.
- **Michelle Bachelet (Chile):** Primera presidenta de su país y Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- **Judith Butler (EE.UU.):** Filósofa que ha desarrollado la teoría queer y el concepto de performatividad de género.
- **Marsha P. Johnson (EE.UU.):** Activista trans racializada que lideró los disturbios de Stonewall y fundó organizaciones de apoyo a personas trans sin hogar.
- **Malala Yousafzai (Pakistán):** Activista por el derecho de las niñas a la educación, Premio Nobel de la Paz.
- **Organismos internacionales como ONU Mujeres, ILGA World o Amnistía Internacional** han jugado un papel fundamental en la elaboración de estándares globales de igualdad y derechos.

Estos referentes son clave para nutrir políticas públicas, estrategias institucionales y materiales educativos, especialmente cuando se busca legitimar acciones con base internacional.

2.4 Mujeres y activistas LGTBI+ españolas que abrieron camino

En España, la lucha por la igualdad ha estado marcada por el esfuerzo de activistas, intelectuales, políticas y organizaciones que han enfrentado censura, represión y discriminación. Algunos referentes esenciales:

- **Clara Campoamor (1888–1972):** Luchó por el sufragio femenino y logró su aprobación en la Constitución de 1931. Su legado es esencial en la historia del feminismo institucional en España.
- **Federica Montseny (1905–1994):** Primera mujer ministra en Europa Occidental (Ministra de Sanidad durante la II República), promotora de políticas de bienestar y educación sexual.
- **Montserrat Roig (1946–1991):** Escritora y periodista comprometida con los derechos de las mujeres y la memoria histórica.
- **Carla Antonelli:** Primera diputada trans de la historia de España, referente en la defensa de los derechos del colectivo LGTBI+, promotora de la Ley Trans.
- **Mar Cambrollé:** Activista andaluza trans, impulsora de plataformas y legislación por los derechos del colectivo trans.
- **Beatriz Gimeno:** Activista feminista y LGTBI+, expresidenta de la FELGTB y promotora del matrimonio igualitario.

- **Sílvia Federici, Margarita Pisano, Itziar Ziga y otras pensadoras feministas** han influido fuertemente en los movimientos sociales contemporáneos desde perspectivas críticas y decoloniales.

Estas figuras no solo merecen reconocimiento, sino que su trabajo debe servir como base para diseñar acciones actuales en materia de igualdad, memoria democrática, educación y transformación institucional.

CONCLUSIÓN

Comprender la historia de los movimientos feministas y LGTBI+ no es un ejercicio simbólico: es una herramienta para diseñar políticas públicas, protocolos institucionales y planes de igualdad con perspectiva de justicia histórica y transformadora. Visibilizar a quienes abrieron camino es una forma de legitimación, continuidad y reconocimiento del valor de las luchas colectivas.

03

Desigualdades de género y diversidad en cifras

3.1 Brechas salariales, techo de cristal y precariedad femenina

Brecha salarial de género

La **brecha salarial de género** se refiere a la diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Esta diferencia **no se debe exclusivamente a que las mujeres trabajen menos horas**, sino a múltiples factores estructurales, como:

- Segregación sectorial: las mujeres se concentran en sectores peor remunerados (cuidados, limpieza, comercio).
- Infrarepresentación en cargos directivos y técnicos.
- Penalización por maternidad o interrupciones en la carrera profesional.
- Falta de reconocimiento del trabajo no remunerado.

Existen varios tipos de brecha salarial:

- **Brecha bruta:** diferencia general de salario medio entre hombres y mujeres.
- **Brecha ajustada:** diferencia una vez descontadas variables como tipo de jornada, antigüedad o formación (permite observar la discriminación estructural).

En España, según el **INE**, la brecha salarial ronda el **18–20%**, aunque varía según comunidad autónoma, edad y sector.

Techo de cristal

El **techo de cristal** es una barrera invisible que impide que las mujeres asciendan a puestos de mayor responsabilidad o visibilidad, a pesar de tener formación, experiencia y méritos suficientes.

Estas barreras no son explícitas, pero operan a través de:

- Estereotipos sobre el liderazgo masculino.
- Falta de redes profesionales o mentores.
- Conciliación desigual (más carga de cuidados en mujeres).
- Exclusión informal de espacios de decisión (reuniones, eventos, contactos).

El resultado es que:

- Hay **menos mujeres en cargos de dirección** o comités ejecutivos.
- Las mujeres ocupan puestos técnicos, intermedios o de apoyo, pero no estratégicos.
- La presencia de mujeres se reduce conforme aumenta el nivel jerárquico (fenómeno conocido como “pirámide invertida”).

Precariedad femenina

La **precariedad laboral** afecta en mayor medida a las mujeres por diversos factores estructurales:

- Mayor presencia en contratos temporales o a tiempo parcial.
- Sectores feminizados con bajos salarios (cuidados, limpieza, servicios).
- Dificultad para acceder a la estabilidad laboral.
- Falta de protección ante despidos por maternidad o reducción de jornada.

La **precariedad también tiene rostro interseccional**: mujeres jóvenes, migrantes, racializadas, con discapacidad o trans sufren niveles más altos de inestabilidad, inseguridad y explotación laboral.

3.2 Datos sobre desempleo, parcialidad y cuidados no remunerados

Desempleo y subempleo

Las tasas de **desempleo femenino** suelen ser superiores a las masculinas, especialmente en colectivos vulnerables. Además, muchas mujeres **no se registran como desempleadas** por estar realizando tareas de cuidados sin remuneración.

El **subempleo** incluye a quienes trabajan menos horas de las que desearían o en empleos por debajo de su cualificación. Las mujeres son mayoría en este grupo, lo que refleja una **infravaloración del capital humano femenino**.

Parcialidad involuntaria

Muchas mujeres trabajan a **tiempo parcial no por elección, sino por imposibilidad de conciliar** su vida laboral con las responsabilidades familiares. Este fenómeno se denomina **parcialidad involuntaria**.

Consecuencias:

- Menor cotización a la seguridad social.
- Menos oportunidades de promoción.
- Mayor vulnerabilidad económica en caso de separación, enfermedad o jubilación.

Trabajo de cuidados no remunerado

Las tareas de cuidados (crianza, acompañamiento a personas mayores, limpieza del hogar, organización de la vida familiar) **no se reconocen ni se retribuyen en el sistema económico tradicional**, pero son esenciales para la sostenibilidad social.

- Según la **Encuesta de Empleo del Tiempo**, las mujeres dedican muchas más horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados que los hombres.
- Este desequilibrio impacta directamente en su disponibilidad para el empleo, la formación, el ocio y el descanso.

El **trabajo reproductivo** (que sostiene la vida) sigue recayendo de forma desigual sobre las mujeres, lo que impide una igualdad real de oportunidades.

3.3 Diferencias entre trabajo remunerado y reproductivo

Trabajo remunerado

Es aquel por el que se recibe un salario o compensación económica, y que está reconocido dentro del sistema productivo. Tradicionalmente, se ha considerado más “valioso” en términos sociales y económicos.

Ejemplos:

- Puestos en empresas, administración pública, sector servicios o industria.

Trabajo reproductivo o de cuidados

Es aquel que **sostiene la vida** pero que históricamente ha sido invisibilizado o asignado a la esfera privada. Incluye:

- Tareas domésticas.
- Atención a personas dependientes.
- Gestión emocional y organizativa del hogar.

Este trabajo:

- No suele recibir compensación económica.
- Recae mayoritariamente en mujeres.
- No se contabiliza en el PIB, a pesar de su valor.

Esta división está en el origen de muchas de las desigualdades estructurales, ya que genera **dobles jornadas**, carga mental y exclusión económica de las mujeres.

Reconocer y redistribuir este trabajo es una tarea prioritaria de las políticas públicas y de los planes de igualdad institucionales.

3.4 Discriminación hacia personas trans y no binarias en el empleo

Las personas trans y no binarias enfrentan **altas tasas de desempleo, precariedad y exclusión laboral**, incluso en contextos donde existen leyes de igualdad formal.

Causas frecuentes de discriminación:

- Rechazo en entrevistas por motivos de apariencia, nombre o historial académico/laboral no coincidente.
- Burlas, acoso o exclusión en el entorno de trabajo.
- Dificultad para actualizar documentación personal.
- Falta de protocolos inclusivos o de formación específica en recursos humanos.

Consecuencias:

- Elevadas tasas de pobreza y exclusión social.
- Imposibilidad de independencia económica.
- Mayor exposición a la economía informal, la precariedad o la explotación.

Las instituciones públicas y empresas deben avanzar hacia la **inclusión activa de las personas trans y no binarias**, generando entornos seguros, protocolos antidiscriminación y políticas de acompañamiento laboral específicas.

3.5 Informes y fuentes estadísticas relevantes (INE, Eurostat, etc.)

Para abordar las desigualdades de género desde una base empírica, es fundamental recurrir a fuentes estadísticas oficiales, fiables y actualizadas. Algunas de las más relevantes en el contexto español y europeo son:

Principales fuentes estadísticas

- **INE (Instituto Nacional de Estadística):**
 - Publica datos sobre empleo, salarios, brechas de género, uso del tiempo, violencia, educación, etc.
 - Encuestas destacadas: Encuesta de Población Activa (EPA), Encuesta de Condiciones de Vida, Encuesta de Empleo del Tiempo.
- **Ministerio de Igualdad (España):**
 - Ofrece estadísticas específicas sobre violencia de género, participación política, conciliación y planes de igualdad.
- **Observatorio Estatal de Igualdad en el Empleo (OIE):**
 - Recoge indicadores y buenas prácticas sobre igualdad laboral.
- **Eurostat:**
 - Ofrece comparativas europeas sobre empleo, género, educación y protección social.
- **Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA):**

- Publica informes sobre discriminación, delitos de odio y derechos LGTBI+.
- **Organismos autonómicos y locales:**
 - Muchos gobiernos regionales y ayuntamientos elaboran observatorios de igualdad con datos desagregados por sexo, edad, etnia o identidad de género.

Importancia de estas fuentes

- Permiten **diagnosticar desigualdades concretas** en contextos específicos.
- Sirven para **evaluar el impacto de las políticas públicas** o planes de igualdad.
- Facilitan el diseño de **estrategias basadas en evidencias**, no en suposiciones.
- Son clave para la elaboración de **memorias, auditorías salariales y diagnósticos** obligatorios en el ámbito institucional y empresarial.

Conclusión

Los datos no son neutros: son herramientas de poder. Conocer las cifras, interpretar sus causas y analizar sus consecuencias es esencial para actuar con eficacia y responsabilidad. Un enfoque basado en evidencias permite tomar decisiones más justas, diseñar medidas ajustadas a la realidad y legitimar las políticas de igualdad ante toda la sociedad.

04

Sectores y profesiones con mayor desigualdad

4.1 Política, ciencia, cultura, deporte y medios

La presencia de desigualdades de género y diversidad en los sectores con mayor impacto social, político o simbólico ha sido objeto de análisis por parte de organismos públicos, centros de investigación y entidades internacionales. Diversos estudios señalan que **ciertos sectores presentan dificultades específicas de acceso, reconocimiento y promoción** para las mujeres y las personas LGTBI+, especialmente en los niveles más altos de responsabilidad.

A continuación, se analizan cinco ámbitos destacados por su relevancia institucional y su potencial transformador:

Política

La política ha experimentado importantes avances en términos de participación femenina en las últimas décadas, especialmente gracias a leyes de paridad. Sin embargo, los datos reflejan que:

- La representación de mujeres en cargos ejecutivos de alto nivel sigue siendo inferior, tanto a nivel nacional como local.
- Las mujeres políticas manifiestan con frecuencia estar expuestas a un mayor escrutinio público y mediático, así como a dinámicas de acoso o violencia simbólica.
- Las personas LGTBI+ visibles en política constituyen una minoría y, en algunos casos, han expresado haber encontrado resistencias o barreras para la normalización de su participación.

La incorporación plena y equitativa en la toma de decisiones requiere estrategias que contemplen la diversidad, el acompañamiento institucional y la prevención de la violencia política.

Ciencia, tecnología e investigación

El ámbito científico y tecnológico continúa mostrando **una menor presencia femenina y de personas LGTBI+ en posiciones de liderazgo, innovación y dirección de proyectos**, especialmente en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Algunas cuestiones observadas en evaluaciones institucionales son:

- Dificultades en la conciliación entre carrera investigadora y vida personal.
- Escasez de referentes femeninos o no normativos en ciertos campos.
- Menor reconocimiento en publicaciones, premios o financiación competitiva.

La promoción de la igualdad de oportunidades en este sector pasa por la inclusión de la perspectiva de género en convocatorias, políticas de evaluación y programas de mentoría científica.

Cultura y arte

La producción y gestión cultural ha sido históricamente desigual en cuanto a presencia y visibilidad. Informes del Ministerio de Cultura y organizaciones como MAV (Mujeres en las Artes Visuales) revelan que:

- Las mujeres y personas LGTBI+ tienen una presencia minoritaria en cargos de dirección, programación cultural y exhibición.
- Las subvenciones y premios muestran una distribución desigual, aunque en los últimos años se han incorporado criterios de equidad en algunas convocatorias.
- Ciertos contenidos culturales continúan reproduciendo representaciones tradicionales de género o limitadas en cuanto a diversidad identitaria.

Fomentar la participación diversa en la creación, gestión y difusión cultural contribuye a un ecosistema artístico más inclusivo y representativo.

Deporte

La desigualdad en el ámbito deportivo se ha abordado en diversos informes del Consejo Superior de Deportes, con especial atención a:

- La diferencia en dotación presupuestaria, visibilidad y profesionalización entre disciplinas masculinas y femeninas.
- La menor presencia de mujeres en órganos de dirección o federaciones deportivas.
- Las dificultades normativas que enfrentan algunas personas trans o intersex para participar en competiciones.

Estas dinámicas están siendo revisadas desde un enfoque de derechos, con el objetivo de garantizar la participación en condiciones de igualdad, respetando tanto los principios deportivos como la no discriminación.

Medios de comunicación

La representación de género y diversidad en los medios es un campo de estudio habitual para entidades como el Instituto de la Mujer, el Consejo Audiovisual y asociaciones profesionales. Algunos aspectos relevantes:

- Las mujeres aparecen con menor frecuencia como fuentes expertas, analistas o líderes de opinión.
- Persisten estereotipos de género en la publicidad, el entretenimiento y las noticias.
- La diversidad afectivo-sexual y de género no siempre se representa de forma inclusiva o adecuada.

La formación en comunicación inclusiva, la revisión de guías editoriales y la promoción de la pluralidad en las redacciones son herramientas útiles para avanzar en este ámbito.

4.2 Mujeres y personas LGTBI+ en la función pública y la empresa privada

Función pública

La administración pública ha sido un espacio donde la presencia de mujeres ha aumentado significativamente, especialmente en áreas como educación, sanidad y servicios sociales. Sin embargo, los informes de diagnóstico elaborados por distintas administraciones señalan:

- Una concentración femenina en niveles técnicos y administrativos, con menor representación en puestos de alta responsabilidad.
- Necesidad de consolidar medidas de conciliación que no refuercen roles tradicionales.
- Escasa visibilidad de las personas LGTBI+ en la estructura funcionarial, así como ausencia de datos específicos en muchos casos.

Incorporar la igualdad y la diversidad como criterios transversales en la gestión pública es una línea estratégica recogida en diversos planes de igualdad institucional.

Empresa privada

En el sector privado, diversos estudios —como los informes de la CEOE, Fundación SERES o el Instituto Europeo de Igualdad de Género— ponen de relieve aspectos como:

- Persistencia de brechas salariales y de promoción entre hombres y mujeres.
- Menor implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas.
- Invisibilidad o discriminación indirecta hacia personas LGTBI+ en procesos de selección o entornos laborales.

El desarrollo de políticas internas, la creación de protocolos específicos y la formación en diversidad son algunas de las buenas prácticas que han mostrado efectos positivos en este ámbito.

4.3 Barreras, exclusión y estereotipos profesionales

Las **barreras para la igualdad de oportunidades** no siempre son visibles, pero pueden tener un fuerte impacto en el acceso, la permanencia y la promoción profesional.

Ejemplos de barreras observadas en estudios institucionales:

- Asignación diferenciada de tareas según género, sin base en competencias objetivas.
- Expectativas de disponibilidad horaria que penalizan a quienes asumen tareas de cuidados.
- Falta de adaptación de espacios o procesos a las necesidades de personas trans o con expresiones de género no normativas.
- Rechazo implícito a perfiles diversos en contextos laborales muy homogéneos.

Estas barreras pueden generar consecuencias como desmotivación, rotación laboral o abandono del sector. La revisión de los procesos internos, la evaluación de clima laboral y la incorporación de indicadores de equidad son herramientas clave para abordarlas.

4.4 Casos reales y estudios de impacto

La recopilación de evidencias y la evaluación del impacto de las políticas de igualdad son fundamentales para avanzar en la equidad profesional.

Estudios de referencia

- Informes del Instituto Europeo de Igualdad de Género muestran que **los países con mayores niveles de igualdad obtienen mejores resultados económicos y sociales**.
- La Organización Internacional del Trabajo ha destacado que **la diversidad en equipos directivos mejora la innovación, la toma de decisiones y la satisfacción del personal**.
- Evaluaciones de impacto de planes de igualdad en empresas muestran beneficios en términos de retención de talento, reputación y clima organizacional.

Ejemplos de intervención

- Empresas que han implementado auditorías salariales con perspectiva de género han reducido sus brechas internas.
- Administraciones públicas que han incorporado criterios de igualdad y diversidad en sus procesos de contratación han mejorado la representación en sectores tradicionalmente masculinizados.

Estas experiencias refuerzan la idea de que la igualdad no es solo una obligación normativa, sino también una **palanca estratégica para la sostenibilidad y la calidad institucional**.

CONCLUSIÓN

El análisis de la distribución desigual de género y diversidad en los distintos sectores profesionales permite identificar áreas de mejora concretas, diseñar estrategias eficaces y avanzar hacia entornos laborales más justos e inclusivos. La incorporación de medidas de igualdad, basadas en datos, evaluación y participación, es una práctica alineada con los principios de buena gobernanza, responsabilidad social y respeto a los derechos fundamentales.

05

Legislación en igualdad y derechos LGTBI+

5.1 Mainstreaming de género y transversalidad normativa

¿Qué es el mainstreaming de género?

El concepto de **mainstreaming de género** (o transversalidad de género) se refiere a la **integración sistemática de la perspectiva de género en todas las fases de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas públicas, normativas y programas**.

Fue reconocido oficialmente en la Conferencia de Beijing (ONU, 1995) como una estrategia fundamental para lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

¿Qué implica aplicar el mainstreaming?

- Analizar de forma diferenciada el impacto que pueden tener las medidas sobre mujeres y hombres.
- Evitar que las políticas “aparentemente neutrales” refuercen desigualdades existentes.
- Incluir criterios de género en presupuestos, normativas, planes estratégicos y contrataciones.
- Reforzar el enfoque interseccional, considerando cómo el género se cruza con otras variables (edad, etnia, discapacidad, orientación sexual...).

Esta estrategia está incorporada en la legislación española y europea, y es un **requisito en el diseño de políticas públicas, planes de igualdad y subvenciones con financiación pública**.

5.2 Legislación internacional: ONU, CEDAW, OIT

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

- Aprobada por la ONU en 1979.
- Considerada la “**Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres**”.
- Obliga a los Estados firmantes (incluida España) a eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, tanto en la ley como en la práctica.
- Establece el principio de **igualdad sustantiva**, que implica adoptar medidas positivas cuando sea necesario.

- El **ODS 5** está dedicado a la igualdad de género, con metas sobre violencia, liderazgo, derechos reproductivos y participación económica.
- Todos los ODS deben aplicarse con enfoque de género.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- Promueve la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.
- Convenios clave:
 - **Convenio 100:** Igualdad de remuneración.
 - **Convenio 111:** No discriminación en el empleo y ocupación.
 - **Convenio 190:** Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Estos marcos normativos sirven como guía para evaluar la legislación nacional y como referencia para elaborar planes, políticas y auditorías con perspectiva internacional.

5.3 Legislación europea: Estrategia para la Igualdad de Género 2020–2025

La **Comisión Europea** ha desarrollado una hoja de ruta clave: la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020–2025**, con los siguientes ejes:

1. **Eliminación de la violencia de género.**
2. **Igualdad salarial y laboral.**
3. **Participación equilibrada en la toma de decisiones.**
4. **Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas (gender mainstreaming).**
5. **Lucha contra los estereotipos de género.**

Además, en 2020 se aprobó la **primera Estrategia de Igualdad LGTBIQ 2020–2025**, con compromisos en:

- Protección frente a delitos de odio.
- Reconocimiento legal de las familias diversas.
- Igualdad de derechos en empleo, salud y educación.

Estas estrategias guían tanto la acción institucional como las obligaciones para los Estados miembros. España adapta estas directrices a través de legislación estatal y autonómica.

5.4 Legislación estatal española

La legislación española en materia de igualdad y derechos LGTBI+ ha avanzado en las últimas décadas. A continuación se presentan las principales normas vigentes:

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Marco normativo central de la igualdad de género en España.
- Establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- Introduce medidas para prevenir la discriminación en el empleo, la educación, la salud y la representación política.
- Obliga a empresas de más de 50 personas trabajadoras a elaborar un Plan de Igualdad.
- Crea la figura de los informes de impacto de género y promueve medidas de conciliación.

Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004)

- Reconoce la violencia de género como una violación de derechos humanos.
- Establece medidas judiciales, educativas, sanitarias y sociales para su prevención y atención.
- Impulsa la sensibilización y formación de profesionales en todos los sectores públicos.
- Contempla medidas de protección específicas para víctimas y entornos laborales.

Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI

- Conocida como **Ley Trans y LGTBI**, representa un avance significativo en el reconocimiento de derechos.
- Reconoce la **autodeterminación de género** para mayores de 16 años.
- Prohíbe la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en ámbitos como el empleo, la educación, la salud o el deporte.
- Establece la obligación de que empresas de más de 50 personas incluyan medidas específicas de igualdad LGTBI en sus planes de igualdad.

Esta ley refuerza el enfoque de derechos y la obligación de las instituciones públicas y privadas de garantizar entornos libres de discriminación.

5.5 Planes de Igualdad obligatorios en la empresa

Desde la aprobación del Real Decreto 901/2020 y el desarrollo reglamentario del 902/2020, los **Planes de Igualdad** son obligatorios para todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras un diagnóstico, que buscan garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Contenidos mínimos del Plan:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación y promoción interna.
- Condiciones laborales.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y brechas salariales.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los Planes deben negociarse con la representación legal del personal, registrarse oficialmente y ser objeto de seguimiento y evaluación periódica.

5.6 Protocolos contra el acoso y la discriminación

La legislación laboral exige a todas las empresas, independientemente de su tamaño, **contar con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

Elementos clave de un protocolo:

- Definición clara de las conductas constitutivas de acoso.
- Procedimiento confidencial para comunicar y tramitar quejas.
- Medidas cautelares para proteger a la persona denunciante.
- Órganos responsables y plazos de actuación.
- Registro de actuaciones y seguimiento del caso.

Además, se recomienda que las empresas y administraciones amplíen estos protocolos para incluir:

- Acoso por orientación sexual o identidad de género.
- Formación y sensibilización para todo el personal.
- Evaluación periódica del clima laboral y de las medidas aplicadas.

Estos protocolos deben estar **por escrito, accesibles y conocidos** por toda la plantilla.

CONCLUSIÓN

El marco legislativo vigente en materia de igualdad y derechos LGTBI+ constituye un instrumento fundamental para avanzar hacia entornos más justos, seguros e inclusivos, tanto en el ámbito público como privado. Conocer y aplicar estas normas no solo es una obligación legal, sino también un elemento clave de calidad institucional, coherencia ética y compromiso con los derechos fundamentales.

06

Igualdad en la empresa y en la administración

6.1 Perspectiva de género en la gestión empresarial e institucional

¿Qué significa aplicar perspectiva de género en la gestión?

Aplicar la **perspectiva de género** implica analizar y planificar todas las decisiones, estructuras, recursos y políticas de una organización teniendo en cuenta cómo afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres y personas con identidades diversas. No se trata solo de cumplir una norma, sino de **revisar activamente los sesgos y desigualdades existentes**, incluso cuando no son explícitos.

Ámbitos de aplicación práctica:

1. Estructura organizativa

- Revisión de jerarquías, comités, cargos de responsabilidad y mecanismos de selección.
- Evaluación de la presencia equilibrada y de los roles asignados.

2. Gestión de personas

- Acceso, promoción, formación y condiciones de trabajo con enfoque igualitario.
- Inclusión de criterios de diversidad en los procesos de recursos humanos.

3. Cultura organizacional

- Identificación de valores, lenguaje, símbolos y códigos informales que pueden reproducir desigualdad o exclusión.
- Promoción de un entorno respetuoso, participativo y seguro.

4. Toma de decisiones y liderazgo

- Fomento del liderazgo inclusivo y de la representación equilibrada en órganos de decisión.

5. Comunicación interna y externa

- Lenguaje e imagen corporativa inclusivos, no sexistas y coherentes con los principios de igualdad.

Esta transversalidad permite que la igualdad deje de ser un área específica y pase a formar parte del núcleo de la organización.

6.2 Diagnóstico, objetivos y medidas de los Planes de Igualdad

¿Qué es un diagnóstico de igualdad?

Es un análisis técnico y detallado de la situación real de la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. Este diagnóstico es el **punto de partida obligatorio** para diseñar un Plan de Igualdad eficaz.

Contenidos fundamentales del diagnóstico:

- Datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo e identidad de género.
- Análisis de acceso, contratación, categorías profesionales, retribuciones, formación, conciliación, promoción y representación.
- Detección de brechas, barreras o prácticas discriminatorias (explícitas o implícitas).
- Revisión de protocolos existentes (acoso, permisos, conciliación, etc.).
- Participación del personal mediante encuestas, entrevistas, grupos de trabajo o buzones.

Diseño del Plan: objetivos y medidas

Una vez realizado el diagnóstico, se establecen **objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas y temporales (SMART)** y las **medidas correspondientes**.

Ejemplos de medidas:

- Adaptar ofertas de formación a personas con reducción de jornada.
- Corregir desequilibrios salariales injustificados.
- Introducir currículos ciegos en procesos de selección.
- Establecer ratios equilibrados en comités de selección o dirección.
- Ampliar permisos para cuidados más allá de lo exigido legalmente.

Todas las medidas deben estar calendarizadas, presupuestadas y asignadas a personas o equipos responsables.

6.3 Comisión de Igualdad, seguimiento y evaluación

¿Qué es la Comisión de Igualdad?

Es el órgano paritario encargado de negociar, implantar, hacer seguimiento y evaluar el Plan de Igualdad dentro de la empresa o administración. Su existencia es obligatoria en los casos donde el plan se negocie con la representación legal del personal.

Funciones clave de la Comisión:

1. **Negociación del diagnóstico y las medidas** del Plan.
2. **Seguimiento periódico** del grado de cumplimiento.
3. **Evaluación de impacto** al finalizar el periodo previsto.

4. **Revisión y actualización** de medidas cuando sea necesario.
5. **Canalización de propuestas o quejas** relacionadas con la igualdad.

Composición y funcionamiento:

- Composición equilibrada y con conocimientos técnicos en igualdad.
- Formación específica en normativa, lenguaje inclusivo, estadísticas y gestión del cambio.
- Representación proporcional de diferentes áreas o departamentos.
- Participación de la dirección como muestra de compromiso institucional.

La eficacia de un Plan de Igualdad depende en gran medida de la capacidad técnica y operativa de esta comisión.

6.4 Inclusión laboral de personas LGTBI+

La inclusión de personas LGTBI+ en entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación es parte de la garantía de derechos reconocida por la legislación vigente.

Desafíos identificados:

- Invisibilidad de muchas personas por miedo a sufrir represalias o estigmatización.
- Dificultades en los procesos de selección y promoción.
- Ausencia de políticas inclusivas específicas en muchas organizaciones.
- Escasa formación del personal sobre diversidad sexo-afectiva y de género.

Medidas institucionales recomendadas:

1. **Protocolos de no discriminación** explícitamente inclusivos con orientación e identidad de género.
2. **Formación específica** a todo el personal sobre diversidad LGTBI+, lenguaje respetuoso y prevención del acoso.
3. **Revisión de documentación interna** (formularios, bases de datos, comunicaciones) para permitir el uso del nombre sentido.
4. **Espacios de acompañamiento** para el tránsito de personas trans o no binarias.
5. **Visibilidad y representación** en campañas, eventos y políticas corporativas.

La inclusión LGTBI+ debe ser parte estructural del enfoque de igualdad y no una acción puntual o simbólica.

6.5 Conciliación y corresponsabilidad como eje organizativo

¿Qué es la conciliación?

La conciliación consiste en garantizar que todas las personas puedan desarrollar su vida laboral, familiar y personal de forma equilibrada, sin tener que renunciar a su desarrollo profesional ni asumir una sobrecarga de cuidados.

¿Y la corresponsabilidad?

Es el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidados entre mujeres y hombres, así como entre los distintos niveles institucionales (Estado, empresa, familia y comunidad).

Medidas de conciliación institucionalmente efectivas:

- Flexibilidad horaria real y adaptada a diferentes situaciones familiares.
- Permisos retribuidos más allá de los mínimos legales (por cuidado de mayores, enfermedades crónicas, emergencias).
- Horarios racionales que no penalicen a quienes tienen cargas familiares.
- Teletrabajo planificado como herramienta de conciliación, no de aislamiento.
- Reducción de jornada sin penalización en carrera profesional.

Sin corresponsabilidad, la conciliación tiende a recaer en las mujeres, reproduciendo desigualdades estructurales. Por ello, las organizaciones deben promover **una cultura corresponsable** y no solo medidas aisladas.

CONCLUSIÓN

Aplicar la igualdad en el entorno organizativo no es solo una exigencia normativa, sino una herramienta de transformación interna. A través del diagnóstico, los planes de igualdad, las comisiones activas, las políticas inclusivas y el fomento de la corresponsabilidad, empresas y administraciones pueden mejorar su desempeño, atraer y retener talento, prevenir conflictos y reflejar valores democráticos y de derechos humanos.

07

Liderazgo, participación y representación

La equidad en la toma de decisiones como eje estratégico para la transformación institucional

7.1 Mujeres en puestos directivos: situación actual, causas y retos estructurales

Estado actual: brechas persistentes

Aunque las mujeres representan aproximadamente la mitad de la población y una parte creciente de la fuerza laboral, **su presencia en los puestos de liderazgo y toma de decisiones sigue siendo inferior**, tanto en el ámbito público como en el privado.

Datos del **Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)** y de la **CNMV** en España muestran que:

- Menos del 30% de los cargos de alta dirección están ocupados por mujeres.
- En consejos de administración de empresas cotizadas, la representación femenina sigue lejos de la paridad, especialmente en presidencias y comités ejecutivos.
- En la administración pública, las mujeres superan el 50% del funcionariado, pero ocupan un porcentaje mucho menor de cargos de libre designación o nivel A1 en dirección general.

Factores estructurales que explican esta brecha

1. **División sexual del trabajo**

Las mujeres siguen asumiendo mayor carga de tareas domésticas y de cuidados, lo que condiciona su disponibilidad y continuidad laboral, especialmente en momentos clave de ascenso.

2. **Estereotipos de género sobre liderazgo**

Se asocian las cualidades de liderazgo a rasgos tradicionalmente masculinos (autoridad, firmeza, asertividad), mientras que los estilos relacionales o cooperativos tienden a considerarse menos eficaces.

3. **Autopercepción y techo de confianza**

La socialización diferencial produce fenómenos como el “síndrome de la impostora” o la infraestimación de capacidades por parte de muchas mujeres profesionales.

4. **Falta de políticas de conciliación corresponsable**

La inexistencia de medidas reales de corresponsabilidad refuerza las limitaciones estructurales para acceder a puestos que exigen dedicación prolongada o disponibilidad permanente.

5. Ausencia de redes de influencia

Los espacios informales de decisión, el networking y el capital relacional siguen estando dominados por estructuras masculinas que tienden a reproducirse a sí mismas.

7.2 Liderazgo inclusivo: definición, ventajas y barreras

Definición y alcance

El **liderazgo inclusivo** es aquel que **reconoce y valora la diversidad del equipo humano**, promueve la participación activa de todos sus miembros, gestiona de forma equitativa los recursos y las oportunidades, y crea un entorno seguro, horizontal y colaborativo.

No se trata únicamente de una forma de gestionar equipos, sino de una **estrategia transformadora** que tiene en cuenta las desigualdades estructurales y trabaja conscientemente para revertirlas.

Competencias clave del liderazgo inclusivo

- Escucha activa y empatía profesional.
- Capacidad para gestionar la diferencia de forma constructiva.
- Flexibilidad para adaptar procesos a necesidades diversas.
- Comunicación no violenta y transparente.
- Promoción activa del desarrollo profesional de perfiles subrepresentados.

Beneficios organizativos del liderazgo inclusivo

Estudios de Deloitte, McKinsey o la OIT demuestran que organizaciones con liderazgos inclusivos:

- Tienen mayor **rendimiento económico y eficiencia operativa**.
- Retienen mejor el talento y **disminuyen la rotación de personal**.
- Son más innovadoras, resilientes y adaptables al cambio.
- Presentan menores tasas de conflictos internos.

Principales obstáculos a su implementación

1. Culturas organizativas rígidas y jerárquicas

Dificultan la participación horizontal y el reconocimiento de estilos alternativos de liderazgo.

2. Resistencia al cambio o percepción de “pérdida de privilegios”

Parte del personal directivo puede percibir las medidas inclusivas como amenaza a estructuras consolidadas.

3. Falta de formación y acompañamiento

La implementación de nuevos modelos requiere competencias específicas que no siempre están disponibles o reconocidas.

4. Ausencia de indicadores cualitativos

Las evaluaciones de desempeño siguen basándose en métricas tradicionales, sin incluir dimensiones vinculadas a la gestión de la diversidad o la equidad.

7.3 Diversidad en órganos de decisión: marco normativo y aplicación práctica

La representación equilibrada como principio democrático

Contar con una composición diversa en los órganos de dirección no es solo un objetivo de justicia social: **mejora la calidad de las decisiones**, aporta distintas perspectivas y fortalece la legitimidad institucional.

El concepto de “presencia equilibrada” está recogido legalmente y definido como **una proporción mínima del 40% de personas de cada sexo en órganos colegiados**, cuando se trata de colectivos suficientemente representados.

Normativa aplicable

- **Ley Orgánica 3/2007 (art. 52):** Establece la obligación de promover la presencia equilibrada en nombramientos públicos y órganos colegiados.
- **Real Decreto 901/2020:** Exige que los Planes de Igualdad analicen la representación y adopten medidas para corregir desequilibrios.
- **Ley 11/2018:** Obliga a las empresas a informar sobre composición de órganos de gobierno, políticas de diversidad y medidas en curso.
- **Directiva europea 2022/2381 (“Women on Boards”):** Exige a las grandes empresas cotizadas cumplir cuotas de al menos el 40% en puestos no ejecutivos.

Estas normas orientan tanto a administraciones públicas como a empresas privadas, con especial énfasis en la rendición de cuentas, la transparencia y la mejora continua.

Instrumentos para fomentar la diversidad real

- Sistemas de designación por ternas equilibradas.
- Criterios de mérito y capacidad con enfoque de género.
- Supervisión externa de los procesos de selección.
- Indicadores específicos en los informes anuales.
- Inclusión de colectivos subrepresentados más allá del binarismo hombre-mujer.

7.4 Buenas prácticas y programas institucionales

A nivel nacional e internacional, se han documentado múltiples experiencias que muestran que **promover la igualdad en liderazgo y representación es viable y produce resultados tangibles**.

Ejemplos de buenas prácticas institucionales

- **Gobiernos autonómicos con comisiones paritarias de nombramientos**, que revisan todos los cargos de confianza para garantizar equilibrio y transparencia.

- **Universidades que incluyen perspectiva de género en los criterios de acreditación de personal docente e investigador.**
- **Instituciones públicas con liderazgo compartido** (copresidencias hombre-mujer) en consejos consultivos y órganos de participación ciudadana.

Buenas prácticas en empresas

- **Planes de carrera y mentoría cruzada** para mujeres y personas LGTBI+ en sectores masculinizados.
- **KPI de equidad de género y diversidad** integrados en el cuadro de mando integral.
- **Revisión de evaluaciones de desempeño para eliminar sesgos de género.**
- **Bonificaciones o incentivos internos vinculados a metas de representación.**

Lo importante no es solo la presencia numérica, sino el **acceso real al poder de decisión, el reconocimiento del liderazgo diverso y la sostenibilidad de las medidas a largo plazo.**

CONCLUSIÓN

Fomentar el acceso equilibrado a los espacios de poder, el liderazgo inclusivo y la representación efectiva de la diversidad no es únicamente un mandato legal: es un requisito de calidad organizativa, legitimidad institucional y compromiso con los derechos fundamentales.

El liderazgo, entendido desde la equidad, no solo transforma a las personas que lo ejercen, sino que reconfigura los entornos de trabajo, mejora los procesos de toma de decisiones y contribuye a una cultura organizacional más justa, eficiente y resiliente.

08

Educación, coeducación y prevención

8.1 Coeducación: fundamentos, métodos y objetivos

¿Qué es la coeducación?

La **coeducación** es un enfoque pedagógico que promueve la igualdad real entre todas las personas, partiendo de la **superación de los estereotipos y roles de género en el sistema educativo**. A diferencia de la mera escolarización mixta, la coeducación no solo se refiere a que niñas y niños compartan aula, sino a que el proceso educativo se diseñe y evalúe desde una perspectiva de igualdad, equidad e inclusión.

Fundamentos de la coeducación

1. **Educación en valores democráticos e igualitarios**, donde se promuevan el respeto, la empatía, la diversidad y la justicia social.
2. **Superación del currículo oculto**, que reproduce desigualdades mediante ejemplos, referentes o enfoques sesgados por género.
3. **Revisión crítica de los materiales escolares**, el lenguaje y las metodologías.
4. **Fomento de relaciones respetuosas e igualitarias en el aula**.
5. **Participación activa del profesorado como agente de cambio**.

Objetivos clave

- Desarrollar una identidad libre de estereotipos sexistas.
- Promover relaciones igualitarias, respetuosas y libres de violencia.
- Visibilizar y valorar la contribución de mujeres y personas LGTBI+ en la historia, la ciencia, el arte y la sociedad.
- Garantizar un entorno educativo inclusivo, seguro y libre de discriminación.

👉 La coeducación es una herramienta imprescindible para formar a la ciudadanía en clave de igualdad y derechos humanos, y está respaldada por la legislación educativa española y autonómica.

8.2 Educación afectivo-sexual con perspectiva de género

Educación afectivo-sexual integral

La **educación afectivo-sexual** es un proceso formativo que proporciona a niñas, niños y adolescentes las herramientas necesarias para **comprender su sexualidad, gestionar sus emociones y establecer relaciones sanas, seguras y consentidas**, desde una mirada respetuosa con la diversidad y los derechos sexuales y reproductivos.

Perspectiva de género en la educación sexual

Incorporar la perspectiva de género implica:

- Cuestionar los **roles tradicionales** que asignan pasividad a las niñas y agresividad a los niños.
- Visibilizar la diversidad de orientaciones e identidades como parte del desarrollo humano.
- Promover el consentimiento, la autonomía corporal y el respeto mutuo.
- Trabajar las **relaciones de poder, control y desigualdad** que pueden manifestarse en el ámbito afectivo-sexual.

Contenidos fundamentales

- Anatomía y fisiología desde un enfoque no reproductivista.
- Autoconocimiento y autoestima corporal.
- Diversidad sexual y de género.
- Prevención de la violencia, coerción y abusos.
- Derechos sexuales y reproductivos.

👉 La educación sexual con enfoque de género ha sido reconocida por la **UNESCO**, la **OMS** y otros organismos como una herramienta efectiva para **prevenir embarazos no deseados, infecciones de transmisión sexual y violencias machistas y LGTBIfóbicas**.

8.3 Bullying por orientación o identidad de género

¿Qué es el acoso LGTBIfóbico?

El **bullying por orientación sexual o identidad de género** es una forma de violencia escolar ejercida contra personas reales o percibidas como LGTBI+, que puede incluir agresiones físicas, verbales, psicológicas o relacionales.

Este tipo de acoso tiene particularidades:

- Se basa en **prejuicios sociales profundamente arraigados**.
- Puede comenzar en edades tempranas, incluso antes de que la persona se identifique como LGTBI+.

- Es **normalizado o invisibilizado** por el entorno si no se actúa desde una mirada específica.

Manifestaciones comunes

- Insultos, burlas, rumores o aislamiento.
- Violencia física o sexualizada.
- Control sobre la expresión de género (vestimenta, gestos, voz).
- Ciberacoso (difusión de contenido íntimo, amenazas, chantaje).
- Comentarios LGTBfóbicos no sancionados por parte de adultos.

Consecuencias del bullying LGTBfóbico

- Ansiedad, depresión, baja autoestima.
- Abandono escolar o disminución del rendimiento académico.
- Autolesiones y, en casos extremos, **riesgo suicida**.
- Ocultamiento de la identidad, aislamiento social y miedo al entorno.

👉 Según la FELGTBI+ y Save The Children, este tipo de acoso sigue siendo uno de los **menos denunciados y más tolerados**, lo que requiere intervenciones específicas desde los centros educativos.

8.4 El rol docente e institucional en la prevención de la LGTBfobia

Responsabilidad educativa compartida

La prevención de la LGTBfobia y de todas las formas de discriminación por razón de sexo o género no puede delegarse en la experiencia individual del alumnado afectado. Es una **responsabilidad colectiva del sistema educativo**, que debe estar reflejada en los planes, protocolos y cultura del centro.

Acciones a nivel docente

1. **Formación continua del profesorado en igualdad y diversidad.**
2. **Revisión de materiales y recursos educativos** desde una mirada crítica, plural y respetuosa.
3. **Uso de lenguaje inclusivo y representaciones diversas** en clase.
4. **Intervención inmediata y adecuada ante actitudes discriminatorias.**
5. **Fomento del pensamiento crítico y la empatía entre el alumnado.**

Acciones a nivel institucional

- Incorporación de la igualdad en el **Proyecto Educativo de Centro** y en los **Planes de Convivencia**.
- Diseño de protocolos específicos frente a acoso por orientación o identidad de género.
- Actividades y campañas de sensibilización continuadas, no puntuales.
- Apoyo visible a fechas simbólicas como el 17 de mayo (Día contra la LGTBIfobia) o el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer).
- Colaboración con asociaciones, servicios de juventud y redes de apoyo LGTBI+ locales.

👉 La **Ley 4/2023 LGTBI y Trans** establece obligaciones claras para los centros educativos en la promoción de la diversidad y la prevención del acoso, y es aplicable en todo el sistema educativo español.

CONCLUSIÓN

La educación, cuando se ejerce desde una perspectiva coeducadora e inclusiva, tiene un potencial transformador enorme. Es el espacio donde se construyen imaginarios, se transmiten valores y se modelan relaciones. Incorporar la igualdad de género y el respeto a la diversidad en todos los niveles del sistema educativo no solo previene la violencia y promueve la convivencia, sino que también forma una ciudadanía crítica, empática y comprometida con la justicia social.

09

Lenguaje y comunicación inclusiva

El poder de las palabras para construir igualdad

9.1 El lenguaje como herramienta de transformación

El lenguaje como vehículo de pensamiento

El lenguaje no es neutro. Al nombrar la realidad, la interpretamos, la jerarquizamos y, muchas veces, la limitamos. Los usos lingüísticos reflejan las estructuras sociales existentes, incluidas aquellas que perpetúan desigualdades por razón de sexo, género, orientación sexual, etnia, clase social o discapacidad.

Por ello, el lenguaje puede **reforzar estereotipos, invisibilizar a ciertos colectivos o transmitir sesgos**, pero también puede ser una herramienta poderosa para **promover la equidad, la inclusión y el respeto**.

Lenguaje sexista vs lenguaje inclusivo

- **Lenguaje sexista:** aquel que, de forma explícita o implícita, presenta a los hombres como medida de lo universal, oculta a las mujeres, relega a ciertos colectivos o emplea términos despectivos o estereotipados.

Ejemplos:

- “Los hombres del departamento deben entregar sus informes.”
- “El hombre es el único animal que razona.”
- Uso sistemático del masculino genérico (“los alumnos”, “los ciudadanos”) para referirse a grupos mixtos.
- **Lenguaje inclusivo:** aquel que **hace visible a todas las personas, respeta la diversidad de identidades** y evita reforzar desigualdades. Es un lenguaje cuidado, ético y ajustado a la realidad actual.

9.2 Guías y criterios para un lenguaje no sexista

Numerosas instituciones públicas y organizaciones (Instituto de la Mujer, ONU Mujeres, Parlamento Europeo, universidades, ayuntamientos) han elaborado **guías prácticas de lenguaje inclusivo**, que proponen principios y recursos para transformar la comunicación institucional, educativa y profesional.

Estrategias lingüísticas para evitar el sexismo

1. Uso de sustantivos colectivos o abstractos

- En lugar de “los profesores”, usar “el profesorado”.
- En vez de “los alumnos”, decir “el alumnado” o “las personas matriculadas”.

2. Formulación doble (siempre que no resulte innecesariamente reiterativa)

- “Los trabajadores y las trabajadoras”, “las niñas y los niños”.
- Se recomienda en contextos solemnes, jurídicos o institucionales para enfatizar la visibilidad.

3. Uso del lenguaje neutro o despersonalizado

- “El personal docente”, “quien suscriba este documento”, “el equipo responsable”.

4. Alternancia de género

- En textos largos, se puede alternar entre femenino y masculino: en un párrafo hablar de “las empleadas” y en otro de “los empleados”.

5. Evitar expresiones estereotipadas o con carga sexista

- Sustituir frases como “llora como una niña”, “hombre público”, “sexo débil”, “marimacho”, etc.

6. Revisión del lenguaje metafórico y visual

- Identificar expresiones simbólicas que refuercen desigualdades: el héroe, el conquistador, la musa, el ama de casa, etc.
- Usar metáforas y referencias culturales diversas y plurales.

¿Qué pasa con el uso de la “@”, la “x” o la “e”?

- El uso de símbolos como “@” o “x” (e.g., *alumn@s*, *todxs*) **no es adecuado para la lengua oral ni para textos oficiales**, aunque ha sido útil en ciertos contextos activistas o redes sociales como llamada de atención.
- El uso de la “e” como **alternativa inclusiva** (e.g., “todes”, “compañeres”) es una forma en evolución y aún no normativizada. Su uso es controvertido y depende del contexto: puede emplearse en entornos informales o reivindicativos, pero no es recomendado para textos administrativos o jurídicos. La alternativa profesional es el uso de fórmulas inclusivas y recursos lingüísticos válidos según la gramática del español.

9.3 Comunicación institucional y documentos públicos inclusivos

La comunicación institucional tiene un impacto directo en cómo se perciben los valores, las políticas y la imagen de una organización. El uso de lenguaje inclusivo en **documentos, normativas, informes, convocatorias, formularios, campañas o plataformas digitales** es una muestra de compromiso con la igualdad y los derechos.

Aspectos a considerar:

1. Redacción normativa

- Evitar el uso exclusivo del masculino en leyes, reglamentos, contratos o resoluciones.
- Introducir cláusulas de igualdad de forma transversal.

2. Formularios y documentación administrativa

- Incluir opciones más allá del binarismo (sexo: mujer, hombre, otro / no especificado).
- Uso del nombre sentido en documentos internos, especialmente con personas trans o no binarias.

3. Convocatorias, bases y resoluciones públicas

- Garantizar que el lenguaje utilizado no excluya o invisibilice a colectivos diversos.
- Incorporar referencias a la igualdad de género y la no discriminación en los requisitos.

4. Correos electrónicos, actas, presentaciones y notas de prensa

- Aplicar criterios inclusivos también en la comunicación cotidiana.
- Evitar fórmulas automáticas excluyentes como “Estimado señor” cuando no se conoce el género.

9.4 Imagen visual: materiales gráficos, campañas y representación

La **comunicación no verbal también comunica género, poder, estereotipos y exclusión**. Los elementos visuales, iconográficos o audiovisuales son fundamentales en la construcción de imaginarios colectivos.

Aspectos a revisar en la comunicación gráfica:

1. Diversidad de cuerpos, edades, razas y expresiones de género

- Evitar representaciones homogéneas y normativas.
- Representar personas racializadas, mayores, con discapacidad, no binarias, etc.

2. Roles representados

- No mostrar sistemáticamente a mujeres en roles de cuidado o pasividad, ni a hombres en exclusividad en cargos de poder.
- Mostrar a mujeres como líderes, técnicas, científicas, deportistas.
- Mostrar a hombres cuidando, emocionándose, actuando en red.

3. Uso de colores y símbolos

- Romper con los códigos cromáticos tradicionales de género (rosa para niñas, azul para niños).
- Usar iconografía no estereotipada en señalética, presentaciones o campañas.

4. Fotografía institucional

- Cuidar la representación de género en fotos de equipos, actos públicos, conferencias y documentos oficiales.
- Evitar “manels” (paneles de expertos compuestos solo por hombres).

Ejemplos de buenas prácticas

- Campañas institucionales que visibilizan la diversidad familiar: madres lesbianas, padres solos, parejas trans.
- Ayuntamientos que revisan su señalética para hacerla más inclusiva (por ejemplo, cambiar el pictograma de baños accesibles para representar la diversidad).
- Documentos públicos acompañados de ilustraciones que representan perfiles diversos.

Conclusión

El lenguaje construye realidades. Su uso consciente, inclusivo y transformador es una herramienta esencial para avanzar en la igualdad de género, visibilizar a las personas históricamente excluidas y crear entornos institucionales más justos. Más allá de la corrección gramatical, lo que está en juego es el compromiso con una comunicación ética, precisa y representativa de la sociedad diversa en la que vivimos.

10

Violencias de género y LGTBIfobia

Prevención, detección y actuación ante las violencias basadas en el género y la diversidad

10.1 Tipologías: violencia simbólica, estructural, económica, etc.

Las violencias de género y LGTBIfóbicas no son solo hechos aislados o extremos: forman parte de un sistema de relaciones desiguales que se expresa de formas muy diversas. Para abordarlas eficazmente, es fundamental comprender sus **múltiples dimensiones**.

Tipologías de violencia de género (según Ley Orgánica 1/2004 y normativa internacional)

1. Violencia física

- Abarca cualquier tipo de agresión corporal: golpes, empujones, quemaduras, heridas.
- Se considera una de las formas más visibles, pero no siempre es la más común o la más temprana.

2. Violencia psicológica o emocional

- Incluye insultos, amenazas, humillaciones, aislamiento, control, celos excesivos o manipulación afectiva.
- Tiene efectos profundos y duraderos: disminuye la autoestima, induce miedo y dependencia.

3. Violencia sexual

- Toda conducta sexual no consentida: agresiones, acoso, violación, coerción, chantaje sexual.
- También incluye la negación del derecho a decidir sobre la propia sexualidad y reproducción.

4. Violencia económica

- Control de los recursos financieros, impedir trabajar, apropiación del salario, dependencia forzada.
- Se manifiesta en muchas relaciones de poder y en contextos laborales.

5. Violencia simbólica

- Aquella que se ejerce a través del lenguaje, los medios, la publicidad, la cultura.

- Reproduce estereotipos, cosifica, culpabiliza o invisibiliza a las mujeres o personas LGTBI+.

6. Violencia estructural

- Se refiere a las normas, políticas o prácticas sociales que generan desigualdad de forma sistémica.
- Incluye la falta de recursos de atención, la impunidad o la ausencia de legislación protectora.

10.2 Acoso sexual y por razón de sexo/género

Definiciones clave

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo o género:** conductas que, sin ser explícitamente sexuales, se dirigen contra una persona por su sexo, identidad o expresión de género, generando un trato discriminatorio o humillante.

Ejemplos de acoso sexual

- Comentarios sexuales no deseados o repetitivos.
- Propuestas de favores sexuales a cambio de beneficios.
- Contacto físico sin consentimiento.
- Miradas, gestos o imágenes con connotación sexual en el lugar de trabajo.

Ejemplos de acoso por razón de género

- Burlas hacia personas que no cumplen con los roles de género tradicionales.
- Desprecio o negación de capacidades por ser mujer, trans o no binaria.
- Rechazo de identidades no normativas en el ámbito profesional.

Marco normativo

- **Ley Orgánica 3/2007**, artículo 7: define y prohíbe expresamente el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.
- **Ley 4/2023 LGTBI y Trans:** amplía la protección a las expresiones de género diversas.
- **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:** incluye el acoso como riesgo psicosocial.

Todas las organizaciones deben contar con **protocolos internos de prevención y actuación frente al acoso**, obligatorios por ley.

10.3 Discriminación y violencia hacia personas LGBTI+

Las personas LGBTI+ pueden ser objeto de múltiples formas de violencia interrelacionadas: física, verbal, simbólica, institucional y estructural. Estas violencias pueden ser ejercidas **por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales**.

Formas de violencia LGBTIfóbica

1. Violencia física directa

- Agresiones en la vía pública, centros educativos o espacios de ocio.
- Ataques a locales, manifestaciones o símbolos LGBTI+.

2. Violencia institucional

- Negativa a respetar el nombre sentido o la identidad de género.
- Trato deshumanizante o patologizante en servicios públicos.
- Obstáculos burocráticos para el reconocimiento de derechos (familia, salud, educación).

3. Violencia escolar y juvenil

- Acoso escolar sistemático, exclusión del grupo, ataques físicos o cibernéticos.
- Invisibilización curricular de referentes diversos.

4. Violencia simbólica y cultural

- Representaciones estigmatizantes en medios y redes sociales.
- Humor o lenguaje ofensivo normalizado (“eso es de maricones”, “no pareces una mujer de verdad”).

5. Violencia intrafamiliar

- Rechazo, castigo o expulsión del hogar por ser LGBTI+.
- Negación de derechos básicos como estudio, salud, libertad de expresión.

Según datos de la **Agencia Europea de Derechos Fundamentales**, más del 40% de las personas LGBTI+ en Europa han sufrido algún tipo de violencia o discriminación en los últimos años.

10.4 Protocolos de prevención y actuación en entornos laborales e institucionales

Cómo garantizar espacios libres de acoso y discriminación

¿Por qué son necesarios los protocolos?

Toda organización, pública o privada, está obligada a proteger a su personal frente a cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia, incluyendo la que tiene como base el género, la orientación sexual o la identidad de género.

Un **protocolo de prevención y actuación** es un documento que establece **cómo actuar de forma clara, ordenada y segura** ante estas situaciones. Su objetivo no es solo sancionar, sino **prevenir, proteger, reparar y educar**, ofreciendo garantías tanto a la persona afectada como a la organización.

Además, su existencia y aplicación **es obligatoria por ley** para todos los centros de trabajo, según la **Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad**, el **Estatuto de los Trabajadores**, la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y la **Ley 4/2023 LGTBI y Trans**.

¿Qué debe incluir un protocolo eficaz?

A continuación, se detallan los elementos esenciales que debe contener cualquier protocolo de prevención y actuación frente al acoso o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual:

1. Marco normativo y principios generales

El protocolo debe comenzar indicando que se **basa en la legislación vigente** y que su finalidad es **prevenir, detectar y actuar ante cualquier forma de acoso, discriminación o violencia**.

Debe incluir principios como:

- **Respeto a la dignidad** de todas las personas.
- **Confidencialidad del proceso**.
- **Protección de la persona denunciante**.
- **Presunción de inocencia y derecho a defensa**.
- **Actuación con diligencia y rapidez**.

2. Definiciones claras y ejemplos

Es fundamental que el protocolo **explique qué conductas están prohibidas** con ejemplos concretos. Esto ayuda a que todo el personal entienda qué se considera acoso o discriminación.

Ejemplos a incluir:

- Comentarios sexuales reiterados no deseados.
- Burlas por la expresión de género o la forma de vestir.
- Difusión de rumores sobre la orientación sexual de una persona.
- Negar oportunidades laborales por razón de embarazo o maternidad.
- Imponer condiciones laborales diferentes por ser trans, lesbiana o no binaria.

Es recomendable separar entre:

- **Acoso sexual.**
- **Acoso por razón de sexo o género.**
- **Acoso por orientación sexual o identidad de género.**

3. Procedimiento de actuación paso a paso

El protocolo debe detallar **cómo actuar cuando alguien detecta o sufre una situación de acoso o discriminación**.

Etapas básicas del procedimiento:

a) Comunicación de la situación

- La persona afectada puede informar por escrito o verbalmente.
- Se puede hacer directamente o a través de una figura designada (ej.: persona de confianza, responsable de igualdad, delegada/o sindical).
- Debe garantizarse el **anonimato** si así se solicita.

b) Inicio del procedimiento

- Se abre un expediente interno con designación de un equipo imparcial para investigar el caso.
- Se debe **escuchar a ambas partes**.

c) Medidas cautelares (si son necesarias)

- Cambio de turno, separación de espacios, teletrabajo temporal, etc.

d) Resolución

- Puede incluir: archivo del caso, recomendaciones, medidas disciplinarias, acompañamiento.
- Se debe emitir un informe final con conclusiones y propuestas.

e) Seguimiento posterior

- Se revisa la evolución del caso.
- Se garantiza que no haya represalias ni nuevos incidentes.

El procedimiento debe tener **plazos concretos**, con una duración máxima recomendable de 30 a 45 días naturales.

4. Órganos responsables y recursos de apoyo

El protocolo debe indicar **quién gestiona el proceso**:

- Comisión de igualdad.
- Responsable de recursos humanos.
- Delegación sindical o comités de empresa.
- Coordinador/a de prevención de riesgos laborales.

También debe incluir:

- Recursos internos: servicios jurídicos, psicología laboral, personal de referencia.
- Recursos externos: servicios públicos de igualdad, asociaciones especializadas, Inspección de Trabajo, juzgados.

5. Medidas preventivas y formativas

El protocolo no debe limitarse a reaccionar ante los casos, sino incorporar medidas para que **estos no ocurran**:

- **Formación obligatoria anual** en igualdad, acoso y diversidad para todo el personal.
- Talleres específicos para mandos intermedios, docentes o personal de atención al público.
- Evaluaciones periódicas del clima laboral o institucional.
- Buzones anónimos de sugerencias o incidencias.
- Carteles visibles con información sobre el protocolo y los canales de denuncia.

La formación debe estar adaptada a la realidad de cada sector y a distintos niveles de responsabilidad.

6. Accesibilidad y difusión

Un protocolo solo es útil si toda la organización lo **conoce y puede usarlo con facilidad**:

- Debe entregarse junto con el manual del trabajador o la bienvenida institucional.
- Estar disponible en la intranet, tableros de anuncios, web interna o plataformas digitales.
- Estar redactado en **lenguaje claro, inclusivo y sin tecnicismos**.
- Puede incluir un formulario sencillo de contacto o queja para facilitar su activación.

¿Qué beneficios aporta un protocolo bien implementado?

- **Previene situaciones conflictivas antes de que escalen.**
- **Protege legalmente a la entidad** frente a sanciones o reclamaciones.
- **Mejora el ambiente laboral o institucional.**
- **Refuerza el compromiso ético y de derechos humanos.**
- **Favorece la confianza y la cohesión entre las personas.**

Conclusión

El lenguaje construye realidades. Su uso consciente, inclusivo y transformador es una herramienta esencial para avanzar en la igualdad de género, visibilizar a las personas históricamente excluidas y crear entornos institucionales más justos. Más allá de la corrección gramatical, lo que está en juego es el compromiso con una comunicación ética, precisa y representativa de la sociedad diversa en la que vivimos.

11

Políticas públicas y acción institucional en igualdad

La transversalidad de género como compromiso institucional y herramienta de transformación social

11.1 Diseño y evaluación de políticas con perspectiva de género

¿Qué entendemos por políticas públicas de igualdad?

Las **políticas públicas con perspectiva de género** son aquellas que integran activamente la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad sexo-genérica, en **todas las fases del ciclo de una política, programa, normativa o intervención institucional**.

No se trata solo de crear programas específicos para mujeres o colectivos LGTBI+, sino de garantizar que **todas las acciones del Estado o la administración sean justas, inclusivas y no reproduzcan desigualdades estructurales**.

Fases del diseño de políticas con enfoque de género

1. **Diagnóstico previo con enfoque interseccional**
 - Análisis de cómo afectan las desigualdades de género, clase, edad, etnia, discapacidad o identidad sexual a la población objetivo.
 - Uso de datos desagregados por sexo, género, edad, etc.
2. **Definición de objetivos y resultados esperados**
 - Incorporar metas específicas de igualdad o impacto sobre la equidad de género.
3. **Diseño de medidas correctoras o compensatorias**
 - Acciones para equilibrar situaciones desiguales, como becas, cuotas, formación específica o cambios en criterios de acceso.
4. **Asignación presupuestaria con enfoque de género**
 - Identificar cómo se distribuyen los recursos públicos y si contribuyen a reducir o perpetuar brechas de género.
5. **Seguimiento y evaluación con indicadores de igualdad**
 - Evaluar si la política ha producido cambios reales y sostenibles en términos de equidad.

- Usar indicadores cuantitativos (número de mujeres beneficiarias) y cualitativos (percepción de mejora, acceso efectivo).

11.2 Evaluación del Impacto de Género (EIG)

¿Qué es la Evaluación del Impacto de Género?

La **Evaluación del Impacto de Género (EIG)** es una herramienta técnica y legal que permite prever y valorar **cómo una normativa, programa, presupuesto o política pública afecta de forma diferente a mujeres, hombres y otras identidades**, con el objetivo de corregir posibles desigualdades antes de su implementación.

Se trata de un instrumento de planificación, no de una evaluación posterior. La EIG **forma parte del principio de transversalidad de género** y está regulada en España desde la **Ley Orgánica 3/2007, artículo 15**.

Ámbitos de aplicación

- Normativas nuevas o reformas legislativas.
- Políticas públicas de cualquier sector (sanidad, empleo, vivienda, cultura...).
- Presupuestos generales o partidas específicas.
- Planes estratégicos o sectoriales de administraciones públicas.

Contenidos de una EIG

1. Descripción del contenido y objetivos de la política o normativa.
2. Diagnóstico de situación en términos de desigualdad.
3. Identificación de impactos diferenciados previstos.
4. Medidas correctoras propuestas (si existen riesgos de desigualdad).
5. Conclusiones e informe técnico.

Las EIG deben realizarse antes de aprobar la norma o medida, y su elaboración corresponde a los órganos técnicos de igualdad en cada institución.

11.3 Herramientas para la transversalidad en servicios públicos

La **transversalidad de género (gender mainstreaming)** implica que la igualdad se incorpore como un eje estratégico en todos los ámbitos y niveles de actuación institucional. Para lograrlo, existen distintas herramientas técnico-organizativas que permiten operacionalizar este enfoque.

Instrumentos clave

1. **Planes de Igualdad en administraciones públicas**

- Diagnóstico interno, medidas, indicadores y seguimiento.
 - Formación al personal y compromiso político.
2. **Presupuestos con perspectiva de género**
 - Análisis del gasto desde el punto de vista de la equidad.
 - Redistribución de recursos hacia colectivos vulnerables o medidas compensatorias.
 3. **Desagregación de datos y estadísticas sensibles al género**
 - Permite analizar las brechas reales y medir avances.
 4. **Guías de lenguaje administrativo y comunicación inclusiva**
 - Aplicación transversal en normativas, impresos, webs, atención ciudadana.
 5. **Protocolos frente al acoso y la discriminación**
 - Garantizan espacios seguros y trato igualitario dentro de las instituciones.
 6. **Unidades de Igualdad o responsables de género**
 - Equipos especializados que acompañan la implementación y seguimiento de medidas.
 7. **Formación y capacitación continua del personal**
 - Clave para sostener el cambio institucional y mejorar la calidad del servicio público.

Ejemplo práctico

Un servicio público de empleo revisa sus programas formativos con perspectiva de género:

- Introduce talleres no segregados por sexo.
- Ofrece becas específicas para mujeres en sectores masculinizados.
- Cambia el lenguaje de los materiales y fomenta la paridad en la selección del profesorado.
- Evalúa si las acciones han reducido la brecha de acceso entre mujeres y hombres.

11.4 Participación ciudadana, formación y campañas institucionales

La igualdad no solo debe gestionarse desde el interior de la administración, sino también **a través del diálogo social, la formación pública y la sensibilización colectiva.**

Participación ciudadana

- Incluir a asociaciones feministas, LGTBI+, de diversidad funcional, migrantes o vecinales en la elaboración de políticas.
- Promover **consejos de igualdad** y mesas de trabajo intersectoriales.

- Consultar a la ciudadanía en el diseño de planes de igualdad municipales o autonómicos.

Formación y sensibilización institucional

- Campañas dirigidas a población general: salud sexual, violencia de género, diversidad familiar, corresponsabilidad.
- Formación para profesionales clave: policía, personal sanitario, educativo, judicial, etc.
- Difusión de materiales educativos y guías adaptadas.

Campañas públicas con enfoque inclusivo

- Visibilizar fechas clave: 8M, 28J, 17 de mayo (LGTBIfobia), 25N (Violencia de género).
- Usar lenguaje no sexista, imágenes representativas y mensajes accesibles.
- Fomentar la corresponsabilidad y la ruptura de estereotipos de forma positiva, empática y sin culpabilizar.

CONCLUSIÓN

Las políticas públicas con perspectiva de género no son acciones accesorias ni simbólicas: son herramientas de justicia social, eficacia institucional y garantía de derechos. Incorporar esta mirada en todas las fases de las políticas públicas implica reconocer las desigualdades, actuar para corregirlas y rendir cuentas sobre los resultados. Desde lo local hasta lo estatal, la igualdad debe ser transversal, medible, participativa y sostenida en el tiempo.

12

Estrategias de sensibilización y cambio social

Comunicar para transformar: herramientas para construir una sociedad más igualitaria e inclusiva

12.1 Principios de la sensibilización en igualdad y diversidad

¿Qué es la sensibilización?

La **sensibilización** es un conjunto de acciones y estrategias destinadas a **generar conciencia, cambiar actitudes y fomentar comportamientos respetuosos con la igualdad de género y la diversidad sexual y de género**. A diferencia de la formación técnica, la sensibilización busca impactar en los valores, creencias y emociones, promoviendo una cultura de respeto, inclusión y equidad.

Fundamentos clave

1. **Basada en derechos humanos**
Las campañas deben fundamentarse en principios universales de dignidad, libertad y no discriminación.
2. **Adaptada al contexto**
No hay una única fórmula: cada estrategia debe ajustarse al grupo destinatario, su nivel de conocimiento, edad, entorno sociocultural o institucional.
3. **Positiva y propositiva**
Es preferible evitar discursos culpabilizadores o punitivos. Las campañas que promueven modelos positivos, ejemplos reales y beneficios colectivos suelen ser más eficaces.
4. **Sostenida en el tiempo**
Las transformaciones culturales no se logran con acciones aisladas. La sensibilización debe ser constante, coherente y transversal.
5. **Basada en evidencias**
Es importante partir de diagnósticos previos e incorporar evaluación para saber qué mensajes funcionan y cuáles no.

12.2 Diseño de campañas con perspectiva de género

Las campañas institucionales o corporativas que abordan temas de igualdad o diversidad deben cuidarse en cada uno de sus elementos para **evitar reforzar estereotipos, excluir identidades o trivializar problemáticas**.

Pasos para el diseño de una campaña eficaz

1. Definir objetivos claros

- ¿Qué queremos lograr? ¿Informar, movilizar, generar empatía, cambiar una conducta?

2. Identificar público destinatario

- No es lo mismo dirigirse a población general, juventud, sector sanitario, personal docente o plantilla empresarial.

3. Elaborar mensajes inclusivos y accesibles

- Usar lenguaje claro, respetuoso y no sexista.
- Evitar juicios, generalizaciones o imágenes que puedan ser ofensivas.

4. Seleccionar canales adecuados

- Redes sociales, cartelería, radio, vídeos, intervenciones en centros educativos, campañas internas en empresas, etc.

5. Diseñar materiales visuales responsables

- Mostrar diversidad corporal, racial, funcional, generacional y de género.
- Evitar imágenes estereotipadas o centradas en la victimización.

6. Incluir voces diversas

- Contar con la participación de mujeres, personas LGTBI+, profesionales del sector y personas con experiencia vivida.

7. Evaluar impacto

- Recoger datos sobre alcance, comprensión del mensaje, cambios de actitud o participación generada.

Ejemplos de mensajes y enfoques efectivos

- “El respeto se enseña y se aprende: educar en igualdad es prevenir la violencia.”
- “Cuidar también es trabajar: corresponsabilidad en casa, equidad en el empleo.”
- “Diversidad es riqueza: construyamos espacios donde todas las personas tengan cabida.”
- “Tu identidad no debería ser una lucha: apoya los derechos LGTBI+.”

12.3 Espacios seguros e inclusivos en la administración y la empresa

Una verdadera cultura de igualdad no solo se expresa en mensajes externos, sino en la **creación de entornos organizativos que respeten y protejan la diversidad**.

¿Qué es un espacio seguro?

Un espacio seguro es aquel donde **todas las personas se sienten libres de discriminación, violencia, prejuicio o exclusión**, y pueden expresarse tal como son, sin miedo a represalias.

Estrategias para construir espacios inclusivos

1. **Adoptar protocolos de igualdad y actuación frente al acoso**
 - Accesibles, conocidos y aplicables en todos los niveles.
2. **Revisar instalaciones y lenguaje institucional**
 - Baños inclusivos, señalética no sexista, impresos que reconocen la diversidad de género y orientación.
3. **Garantizar el respeto al nombre sentido y la identidad**
 - Especialmente relevante para personas trans y no binarias en documentos internos, correo institucional, base de datos o trato verbal.
4. **Visibilizar el compromiso con la igualdad**
 - Celebrar fechas clave (8M, 28J, 25N), difundir campañas, adherirse a protocolos, mostrar mensajes institucionales.
5. **Cuidar los espacios interpersonales**
 - Promover relaciones laborales y sociales libres de micromachismos, comentarios LGTBIfóbicos, chistes sexistas o actitudes excluyentes.

12.4 Casos reales de éxito: ejemplos de transformación institucional y empresarial

Incluir ejemplos reales ayuda a demostrar que el cambio es posible, concreto y replicable. A continuación, algunos modelos de buenas prácticas en distintos entornos:

Sector público

- **Un ayuntamiento** implementa un plan de igualdad transversal que:
 - Incluye formación anual a todo el personal.
 - Introduce la perspectiva de género en los presupuestos.
 - Revisa su web, formularios y normativa para incorporar lenguaje inclusivo.
 - Crea un espacio de atención a personas LGTBI+.

Centros educativos

- **Un instituto** crea una **comisión de convivencia con enfoque de género y diversidad**, y lleva a cabo:
 - Tutorías con enfoque coeducativo.
 - Espacios seguros para estudiantes LGTBI+.
 - Campañas de corresponsabilidad con las familias.
 - Participación estudiantil en el diseño de las campañas.

Empresas privadas

- **Una empresa tecnológica** desarrolla una estrategia de diversidad que incluye:
 - Cuotas para mejorar la presencia femenina en equipos técnicos.
 - Mentorías para el desarrollo profesional de mujeres y personas trans.
 - Políticas de conciliación corresponsable y horarios flexibles.
 - Protocolos de igualdad y evaluación anual del clima laboral.

Factores comunes del éxito

- Compromiso de la dirección.
- Escucha activa y participación del personal.
- Medidas evaluables y sostenidas.
- Visibilidad del cambio, tanto dentro como fuera de la organización.

CONCLUSIÓN

Las estrategias de sensibilización y transformación cultural son el puente entre el compromiso institucional y el cambio social real. A través de campañas, entornos seguros y prácticas inclusivas, es posible generar una conciencia colectiva que normalice la diversidad, cuestione las desigualdades y promueva relaciones respetuosas y equitativas.

El cambio no es solo una cuestión normativa, sino también emocional, simbólica y cultural. Por ello, la sensibilización debe estar presente de forma continua, transversal y coherente en todos los niveles institucionales y organizativos.

Diccionario de términos de igualdad y diversidad

A

- **Acción positiva:** Medida temporal que busca corregir desigualdades históricas o estructurales. Se aplica para favorecer a grupos que han sido discriminados, como las mujeres o personas LGTBI+, y garantizar condiciones de partida más equitativas.
- **Acoso por razón de sexo/género:** Comportamiento hostil, ofensivo o humillante dirigido a una persona por su sexo, género o identidad, sin necesidad de connotación sexual.
- **Acoso sexual:** Conducta no deseada de naturaleza sexual que crea un entorno intimidatorio, hostil o degradante. Puede ser verbal, gestual o física.

B

- **Brecha salarial:** Diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Refleja desigualdades estructurales en el acceso, promoción o valoración del trabajo.

C

- **Cisgénero:** Persona cuya identidad de género coincide con el sexo que le fue asignado al nacer.
- **Coeducación:** Modelo educativo que promueve la igualdad real entre géneros, cuestionando los roles sexistas y fomentando relaciones igualitarias desde la infancia.
- **Conciliación:** Capacidad de compatibilizar la vida laboral, personal y familiar. Su objetivo es que todas las personas puedan desarrollarse plenamente sin renunciar a su tiempo o cuidado.
- **Corresponsabilidad:** Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidado entre todas las personas, sin asignación automática por género.

D

- **Discriminación directa:** Trato desigual explícito hacia una persona por su sexo, género, orientación sexual u otra condición protegida.
- **Discriminación indirecta:** Ocurre cuando una norma o práctica aparentemente neutral produce efectos negativos sobre un grupo concreto.
- **Diversidad sexual y de género:** Reconocimiento de que existen múltiples orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género más allá de la heteronormatividad.

E

- **Empoderamiento:** Proceso mediante el cual las personas adquieren mayor control sobre sus vidas, acceden a recursos, ejercen sus derechos y toman decisiones de forma autónoma.
- **Espacio seguro:** Entorno donde todas las personas pueden expresarse sin miedo a ser juzgadas, agredidas o discriminadas por su identidad, género u orientación.

- **Esteretotipos de género:** Creencias preconcebidas sobre cómo deben actuar hombres y mujeres, que limitan sus posibilidades de desarrollo.
- **Evaluación del Impacto de Género (EIG):** Herramienta técnica para prever los efectos de leyes, políticas o presupuestos sobre la igualdad de género antes de su aprobación.

F

- **Feminismo:** Movimiento político, social y cultural que lucha por la eliminación de las desigualdades entre hombres, mujeres y otras identidades de género. Busca una sociedad justa y equitativa para todas las personas.

G

- **Género:** Construcción social que define los roles, atributos y comportamientos que una cultura considera apropiados para hombres y mujeres. Es diferente del sexo biológico.

H

- **Homofobia:** Rechazo, prejuicio o violencia hacia personas homosexuales o quienes se perciben como tales.

I

- **Identidad de género:** Vivencia interna del género que una persona siente como propia, independientemente del sexo asignado al nacer.
- **Igualdad de género:** Principio que defiende el acceso equitativo a derechos, oportunidades y recursos para todas las personas, sin que el género suponga una barrera.
- **Interseccionalidad:** Perspectiva que reconoce que las personas pueden sufrir múltiples formas de discriminación simultáneamente (por género, raza, clase, discapacidad, etc.).
- **Intersexualidad:** Condición biológica en la que una persona nace con características sexuales que no se ajustan estrictamente a las categorías típicas de masculino o femenino.

L

- **Lenguaje inclusivo:** Uso del lenguaje que visibiliza y representa a todas las identidades y géneros de forma respetuosa y equitativa.
- **Lenguaje sexista:** Uso de palabras o estructuras que refuerzan estereotipos o excluyen a personas por razón de género.
- **LGTBIfobia:** Conjunto de actitudes y acciones discriminatorias hacia personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales o queer.

M

- **Machismo:** Sistema de creencias y actitudes que establece la superioridad del varón sobre la mujer o personas no normativas, justificando relaciones de dominio o exclusión.
- **Mainstreaming de género:** Estrategia que busca incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas o institucionales.
- **Masculino genérico:** Uso del masculino como forma supuestamente neutral para referirse a grupos mixtos o no especificados, lo cual invisibiliza a mujeres y otras identidades.

- **Micromachismos:** Formas sutiles o cotidianas de dominación masculina que perpetúan la desigualdad sin ser siempre percibidas como violencia.

N

- **Nombre sentido:** Nombre con el que una persona trans o no binaria se identifica, más allá del registrado legalmente.

O

- **Orientación sexual:** Atracción afectiva, romántica y/o sexual que una persona siente hacia otras. Puede ser heterosexual, homosexual, bisexual, asexual, pansexual, entre otras.**P**
- **Pansexualidad:** Orientación sexual caracterizada por la atracción hacia personas sin importar su género.
- **Patriarcado:** Sistema social en el que el poder se concentra históricamente en manos de los hombres, subordinando a mujeres y personas no normativas.
- **Perspectiva de género:** Enfoque que analiza cómo el género influye en las relaciones sociales, estructuras y experiencias individuales.
- **Personas no binarias:** Personas cuya identidad de género no se ajusta exclusivamente a las categorías de hombre o mujer.
- **Personas trans:** Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Plan de igualdad:** Documento institucional que recoge compromisos, diagnósticos, objetivos y medidas concretas para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en una organización.
- **Protocolo de acoso:** Herramienta interna de las organizaciones para prevenir, detectar y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual.

R

- **Roles de género:** Comportamientos, tareas y responsabilidades socialmente asignadas a hombres o mujeres por su género, y que limitan la libertad individual.

T

- **Techo de cristal:** Barrera invisible que impide a las mujeres o personas LGTBI+ acceder a puestos de responsabilidad o toma de decisiones, pese a tener méritos suficientes.
- **Transfobia:** Rechazo o violencia hacia personas trans o que expresan su género de forma no normativa.
- **Transversalidad de género:** Inclusión sistemática del enfoque de género en todas las fases, niveles y áreas de una política, institución o intervención.

U

- **Unidad de Igualdad:** Órgano técnico dentro de instituciones públicas o privadas encargado de implementar y supervisar medidas de igualdad.

Identidades de género, expresiones y orientaciones sexuales

ORIENTACIONES SEXUALES

- **Heterosexual:** Persona que siente atracción afectiva y/o sexual por personas de otro género (ej.: mujer que se siente atraída por hombres, y viceversa). Es la orientación predominante socialmente.
- **Homosexual:** Persona que siente atracción afectiva y/o sexual hacia personas del mismo género. En el caso de las mujeres, se usa también el término **lesbiana**; para los hombres, **gay**.
- **Lesbiana:** Mujer que siente atracción afectiva y/o sexual hacia otras mujeres.
- **Gay:** Hombre que siente atracción afectiva y/o sexual hacia otros hombres. El término también se usa de forma general para referirse a personas homosexuales.
- **Bisexual:** Persona que siente atracción hacia más de un género (por ejemplo, hombres y mujeres, o personas de géneros diversos).
- **Pansexual:** Persona que puede sentirse atraída por otras sin importar su género. No limita la atracción a los géneros binarios.
- **Asexual:** Persona que no experimenta atracción sexual hacia otras personas, aunque puede experimentar atracción afectiva o emocional.
- **Demisexual:** Persona que solo experimenta atracción sexual cuando hay un vínculo emocional previo fuerte.
- **Polisexual:** Persona que siente atracción por múltiples géneros, pero no necesariamente todos (a diferencia de la pansexualidad).
- **Skoliosexual:** Persona que siente atracción hacia personas no binarias o que no se identifican con el sistema binario de género.

IDENTIDADES DE GÉNERO

- **Cisgénero (cis):** Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Por ejemplo, una persona asignada mujer al nacer que se identifica como mujer.
- **Transgénero (trans):** Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. El término "trans" es paraguas y abarca diversas identidades (hombres trans, mujeres trans, personas no binarias, etc.).
- **Transexual:** Término utilizado tradicionalmente para personas trans que han realizado un proceso médico de transición (hormonal, quirúrgico). Hoy se recomienda usar "trans", ya que "transexual" puede implicar una visión medicalizada.
- **No binario/a:** Persona cuya identidad de género no se ajusta exclusivamente a las categorías de hombre o mujer. Puede identificarse como ambos, ninguno o moverse entre géneros.

- **Género fluido:** Persona cuya identidad de género varía con el tiempo o según las circunstancias. Puede sentirse más identificada con uno u otro género en distintos momentos.
- **Bigénero:** Persona que se identifica con dos géneros, ya sea de forma simultánea o alterna.
- **Agénero:** Persona que no se identifica con ningún género o siente una desconexión total con la idea de género.
- **Intergénero:** Persona que siente que su identidad se encuentra entre lo masculino y lo femenino, o fuera de ese eje.
- **Third gender / Tercer género:** Término utilizado en algunas culturas para designar a personas que no encajan en el sistema binario (por ejemplo, los hijras en India o los fa'afafine en Samoa). Reconocen la existencia de géneros sociales y tradicionales diferentes al hombre/mujer.

OTROS TÉRMINOS RELACIONADOS

- **Expresión de género:** Forma en que una persona comunica su género a través de la vestimenta, comportamiento, voz, peinado, etc. No siempre coincide con su identidad de género.
- **Nombre sentido:** Nombre con el que una persona se identifica, especialmente en el caso de personas trans o no binarias, independientemente del registrado oficialmente.
- **Disforia de género:** Malestar o incomodidad que puede sentir una persona cuando hay incongruencia entre su identidad de género y el sexo asignado al nacer. No todas las personas trans experimentan disforia.
- **Transición de género:** Proceso personal mediante el cual una persona trans puede alinear su identidad de género con su expresión o cuerpo. Puede incluir cambios sociales (nombre, pronombres), legales (documentos) o médicos (hormonación, cirugía), pero no es obligatorio ni lineal.
- **Queer:** Término recuperado por la comunidad para identificar identidades y orientaciones que no se ajustan a la norma heterosexual ni al binarismo de género. Puede implicar una visión crítica hacia las categorías rígidas.
- **Identidad sexual:** Concepto que engloba la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Se refiere a cómo se vive y expresa cada persona a nivel íntimo y social.