



Sensibilización en igualdad

Perspectiva de género, corresponsabilidad,
acoso sexual y/o por razón de sexo y
violencia de género.

“La igualdad no es un concepto, es una práctica.”
Gloria Steinem



Ership
Grupo

En el entorno laboral actual, las empresas tienen la **responsabilidad**, y también la **necesidad**, de garantizar unos entornos de trabajo seguros y equitativos.

Pero es necesario remarcar que la igualdad en el trabajo no consiste en tratar a todas las personas exactamente igual, sino en **garantizar que todas tengan las mismas oportunidades reales** para desarrollarse, aportar y crecer dentro de la organización.

Para lograrlo, es fundamental **identificar y corregir las desigualdades o conductas** que puedan afectar al desarrollo profesional y a la convivencia, un aspecto que con frecuencia se pasa por alto.

Por eso, esta formación aborda cuatro ámbitos clave que se interrelacionan y dan sentido a una gestión sólida de las políticas de igualdad que revisa las dinámicas cotidianas.

1. La **perspectiva de género** que es una forma de mirar.
2. La **corresponsabilidad** que es una forma de repartir.
3. El **acoso sexual y/o por razón de sexo** que es una forma de prevenir.
4. La **violencia de género** que es una forma de proteger.

Estos cuatro ejes juntos forman la base de una cultura laboral donde la igualdad no es considerada un añadido, sino una forma de convivir y de trabajar en sí misma.



La perspectiva de género

La perspectiva de género es una herramienta de análisis, prevención y gestión que permite **identificar y corregir desigualdades entre hombres y mujeres** dentro de una organización. Esta no da trato preferencial a nadie sino que propone ajustes para garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones.

En la práctica no son acciones aisladas, sino que significa revisar de forma transversal y permanente cómo las **normas, procesos, políticas y decisiones de la empresa afectan de manera diferente a hombres y mujeres** y cómo ajustarlas para garantizar unas condiciones equitativas.

En definitiva, es una **metodología de trabajo para mejorar la gestión de las personas y los recursos** tomando decisiones basadas en datos reales y no en suposiciones.

Ejemplos:

- Revisar los criterios de evaluación del desempeño para eliminar referencias subjetivas o sesgos que favorezcan estereotipos.
- Garantizar que todas las personas tengan acceso a proyectos de visibilidad y liderazgo.
- Usar un lenguaje inclusivo en correos, boletines, intranet, manuales, presentaciones, redes, etc.



La corresponsabilidad

La corresponsabilidad es una política de **gestión del tiempo y los cuidados** que permite equilibrar la vida personal y laboral de las personas.

En el contexto laboral significa que la empresa adopta **medidas que facilitan que todas las personas puedan cumplir sus responsabilidades familiares y personales** sin penalizar su desarrollo profesional.

La corresponsabilidad mejora la **productividad**, mejora el rendimiento y reduce el absentismo, y la **sostenibilidad del talento** dentro de una empresa con valores sólidos y un impacto social positivo.



Ejemplos:

- Revisar la asignación de tareas para que no recaigan de manera desproporcionada en un género.
- Capacitar en gestión del tiempo y corresponsabilidad a mandos intermedios y equipos.
- Realizar evaluaciones de desempeño que no penalicen.

El acoso sexual y/o por razón de sexo

El **acoso sexual** es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de **carácter sexual** (explícito o implícito) que tenga como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Ejemplos en el entorno laboral:

- Comentarios sexuales o insinuaciones no deseadas.
- Mensajes o correos de contenido sexual.
- Exhibición de cualquier material sexualizado (objetos o escritos).



El **acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento que se **base en el sexo o el género** de una persona y que tiene el mismo efecto que el anterior: degradar o crear un entorno hostil o discriminatorio, pero sin necesidad de connotación sexual.

Ejemplos en el entorno laboral:

- Bromas o comentarios despectivos.
- Excluir de tareas o proyectos por el género.
- Asignar trabajos o tareas muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona.

Acoso sexual

El propósito de la persona que ejerce el acoso sexual no es tan relevante como lo es el **efecto** que genera sobre la víctima. Es decir, **no es necesario demostrar la intencionalidad** de la persona agresora (o la falta de ella) porque, en cuanto haya una actuación de naturaleza sexual que produzca un efecto en la persona que lo recibe, ya se considera acoso sexual.

Acoso por razón de sexo

Cualquier mal gesto o comentario desagradable NO entra automáticamente en la categoría de acoso por razón de sexo. Ha de ser algo **continuado y repetido en el tiempo** y que el motivo esté vinculado con el hecho de **ser mujeres o con circunstancias que biológicamente solo les puede afectar a ellas** (embarazo, lactancia natural y maternidad).

Muchas conductas que parecen sutiles e inofensivas pueden constituir acoso por lo que identificarlas (tanto en el **ámbito físico como digital**) es el primer paso para protegerte y proteger.

Recuerda que **la prevención es responsabilidad de toda la plantilla**: tu actitud, tus palabras y tu intervención cuentan mucho más allá de, simplemente, la obligación de cumplir las normas.

La violencia de género en el entorno laboral



En el ámbito laboral, el enfoque se centra en cómo la empresa debe **actuar** ante situaciones en las que una trabajadora sea víctima de violencia de género.

Para ello, tiene la obligación legal y ética de proteger a las mujeres víctimas de violencia de género, garantizando su seguridad, sus derechos laborales y su dignidad.