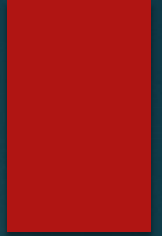


# PERSPECTIVA DE GÉNERO



# Género

- ▶ El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc

# Transversalización del enfoque de género.

El enfoque o la perspectiva de género es un punto de vista, una forma de mirar y explicar las relaciones sociales. Constituye una herramienta que nos ayuda a entender, contextualizar y visibilizar las relaciones desiguales entre las personas que se reproducen en la sociedad, y actuar, comprender y remediar estas inequidades. La transversalidad de género es la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que:

1. se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones;
2. se planifiquen acciones, abordajes y medidas teniendo en cuenta las desigualdades existentes;
3. se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real.

# *Estereotipos de género*

- Se construyen sobre la base de la **diferencia sexual**
- Representaciones **parciales** y “**naturalizadas**” de la femineidad y la masculinidad. Lo **femenino** se asocia a maternidad, familia, capacidades “innatas” para el cuidado de los otrxs. Lo **masculino** se asocia a inteligencia, autoridad, racionalidad.
- **Desconocen la diversidad de experiencias** de lo femenino y de lo masculino
- **Universalizan** representaciones parciales al aplicarlas al conjunto heterogéneo
- Entrañan **valoraciones**






# División sexual del trabajo.

- ▶ Cuando hablamos de la división del trabajo por género nos referimos a cómo se reparte el trabajo en la sociedad en función del género, es decir, quién hace qué. La división del trabajo por género actúa como una barrera invisible que determina lugares, roles y posiciones diferenciadas, según el género de las personas.

# Brecha de género

- ▶ Cuando se habla de brecha de género en el ámbito laboral se hace referencia a esta desigualdad que se evidencia en el salario. Las mujeres cobran menos por ejecutar la misma tarea que un compañero varón. Por otra parte, las profesiones a las que se dedican en mayor medida suelen ser las peor pagas. Ambas situaciones hacen que en la actualidad las mujeres perciban aproximadamente un 30 % menos que los varones. Ese porcentaje se llama brecha salarial

- 
- Cuales son las expectativas en relación a incorporar diversas acciones y medidas para garantizar la inclusión?
  - Cuales consideran que son los beneficios de ambientes laborales abiertos a la diversidad?
  - Consideran que circulan dentro de la empresa mitos y prejuicios en relación al genero, a las identidades sexuales?
  - Qué acciones, medidas, abordajes pensarían para construir un entorno laboral inclusivo y libre de violencias?
  - Cuales son las características que debería tener un líder inclusivo?
  - Cuáles son las barreras , obstáculos , dificultades, para incorporar otras poblaciones a la empresa?
  - ¿Cuáles son los desafíos de la incorporación de nuevas poblaciones ?



## Propuestas

### 1. Talleres y espacios de reflexión a medida.

Poniendo a las personas que participan en el centro de la escena, se busca lograr procesos de transformación cultural a través de metodologías lúdicas e interactivas.

Realizar talleres sobre las temáticas actuales en relación a diversidad, inclusión y género, construcción social de género, sesgos inconscientes, diversidad e inclusión, comunicación inclusiva, interseccionalidad, relaciones de poder, violencia de género y violencia laboral.

### 2. Promoción de espacios de trabajo libres de violencia

Acompañar a las organizaciones en el armado de protocolos, construyendo el documento paso a paso en un proceso de ida y vuelta con actores clave. A su vez, es fundamental capacitar a los equipos que implementarán los protocolos.

### 3. Estrategias de comunicación inclusiva

Asesorar a los equipos de comunicación en cualquier etapa de su proceso creativo, para incluir una mirada de género, de acuerdo al contexto actual.

#### 4. Diagnósticos y planes estratégicos de acción

Trabajar en la elaboración de diagnósticos y planes de acción colaborativos para la generación de espacios laborales diversos e inclusivos, con enfoque de género.

El objetivo es identificar las causas que explican las diferentes trayectorias de varones, mujeres y personas de otras identidades en las organizaciones. Para ello es necesario realizar diagnósticos longitudinales, donde convergen datos de la organización y la percepción de las personas empleadas. Asesorar en la definición de estrategias transversales para el abordaje de género en toda la organización.

Muchas gracias