JORNADA FORMACIÓ EN IGUALTAT

'Intersindical és feminista'

Valencia, 22 de septiembre de 2016
Dori Fernández Hernando
@dorifdez

Igualdad Equidad

Brecha entre mujeres y hombres en el mundo

Indicadores	% Mujeres	% Hombres
Población	50	50
Horas trabajadas	52	48
Dinero en propiedad	10	90
Tierra en propiedad	1	99
Crédito agrícola	2	98
Pobres	67	33
Adultas/os analfabetas	70	30
Personas desnutridas	80	20
Niñez no escolarizada	67	33
Puestos parlamentarios	17	83
Puestos ministeriales	16	84
Puestos dirección económica	14	86

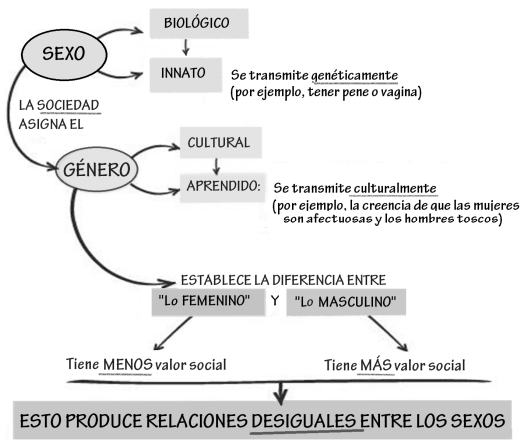
Manos Unidas. Clara Murguialday, 2009

Conceptos

- Sexo
- Género
- Sistema Patriarcal
- Violencia de Género
- Micromachismos
- Roles y estereotipos de género
- Sexismo: machismo, homofobia y misoginia
- Brechas de género

Conceptos: sexo y género

- SEXO: atributos biológicos de mujeres y hombres.
- GÉNERO: construcción social que en cada sociedad se hace de cada uno de los sexos que determina lo que es ser "femenina" y lo que es ser "masculino".



Los Arapesh, los Mundugumor y los Tchambuli (Nueva Guinea, río Sepik)

El género en otras sociedades

Los Arapesh, tanto hombres como mujeres eran de **temperamento pacífico**, ninguno hacía la guerra. Los papeles (roles) que desempeñaban eran iguales.

"Pacíficos, cariñosos con los niños y niñas, desconocían cualquier tipo de diferencia en cuanto al comportamiento en las relaciones sexuales entre hombres y mujeres, ambos eran sensibles e igual de interesados por lo erótico"(Margaret Mead, 1936).

8

El género en otras sociedades (II)

Entre sus vecinos de país, **los Mundugumor**, la realidad era justo lo contrario: tanto hombres como mujeres eran de temperamento bélico.

"El ideal de carácter es idéntico para los dos sexos, se espera que tanto hombres como mujeres sean violentos, batalladores, sexualmente agresivos, celosos y prestos a vengar el insulto rápidamente captado, gozando en el exhibicionismo, la acción y la lucha" (Mead, 1935).

9

El género en otras sociedades (III)

Los Tchambuli, otro pueblo vecino, eran diferentes de los dos anteriores. Los hombres se acicalaban y gastaban su tiempo en arreglarse mientras las mujeres trabajaban y eran prácticas.

"Cada hombre es un artista y la mayoría de ellos es ducho en varias artes: la danza, el tallado de la madera, el tejido, la pintura, etc. Para alimentarse, depende de las pesca de las mujeres. Y también son las mujeres las que se ocupan de la manufactura más importante, las mosquiteras" (Mead, 1936).

10

(2009) Nocem Collado

11

Conceptos: sistema patriarcal y violencia de género

- **SISTEMA PATRIARCAL o sistema sexo/género**: Sistema de organización social basado en el poder de la figura del "pater", elevado a la categoría política y económica y generalizada a todos los ámbitos de actuación donde se reproducirá el sistema de jerarquía y dominación masculina. Será a través de sus estructuras socioeconómicas y políticas, de las normas y valores y de los procesos de socialización la manera como se establece una asignación asimétrica y jerarquizada de roles y de espacios en razón de su sexo. Se atribuyen a mujeres y a hombres distintos trabajos y valor, así como distintas responsabilidades y obligaciones (PNUD, 2006).
- **Consecuencias** del sistema patriarcal: desigualdad social entre hombres y mujeres → violencia de género (la desigualdad se mantiene con violencia)

12

¿Qué es la violencia de género?

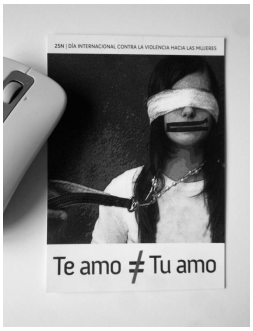
Es un mecanismo de respuesta ante un conflicto: la pretensión de autonomía de las mujeres, no controlar su cuerpo o su persona.

Para el sistema de valores patriarcal el conflicto es perder el control sobre las mujeres, que las mujeres "pretendan" mandar o "valer" lo mismo, que tengan el mismo poder que los hombres.

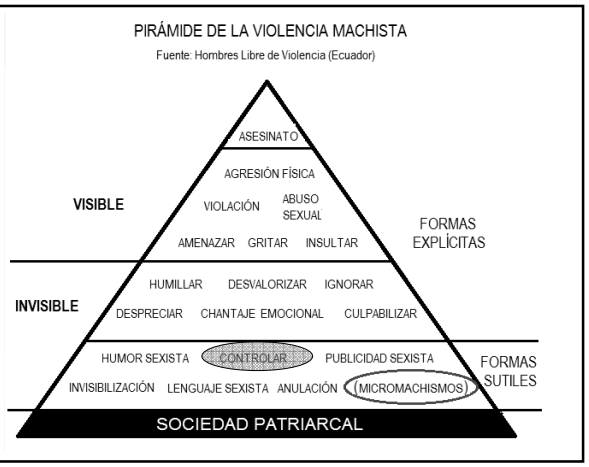
13

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión (LIVG 1/2004).



14

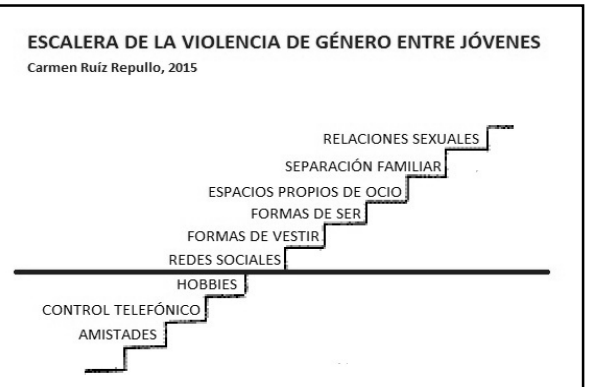


Violencia machista en el mundo (ONU)

- **1 de cada 3** niñas/mujeres ha sufrido violencia física o sexual por parte de su compañero sentimental.
- **120 millones** de niñas han sufrido abusos sexuales con penetración y otros actos sexuales forzados.
- **133 millones** niñas/mujeres de 29 países han sufrido la MGF (ablación o clitoridectomía e infibulación).
- **700 millones** de niñas casadas menores edad.
- Mujeres y niñas representan el **90% de los 4,5 millones** de víctimas de la trata y explotación sexual (la clientela son 100% varones)

1995 Beijing (189 estados) acordaron leyes. Actualmente sólo 2/3 tienen (Ej. Irak)

16



17

1.441

Ibiza 17 sep

18

¡CUIDADO!

EL MACHISMO MATA…pero antes maltrata

En 10 años de LIVG:

1.054.090 denuncias por malos tratos
602.075 denuncias retiradas por las víctimas
243.614 órdenes de protección dictadas
169.585 sentencias absolutorias
282.430 sentencias condenatorias
33 sentencias condenatorias por denuncias falsas

LA VIOLENCIA DE GÉNERO SIMBÓLICA
"es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas «expectativas colectivas», en unas creencias socialmente inculcadas"

(1998) Pierre Bourdieu, *La dominación masculina*

20

Violencia machista SIMBÓLICA

¿cuántas veces lo vemos a lo largo de la vida en los MMCC?

MICROMACHISMOS. Concepto

"Las pequeñas trampas de la vida cotidiana". Luis Bonino, 1991

- Son comportamientos de "inferiorización" hacia las mujeres (violencia suave o de baja intensidad) y suponen una práctica de dominación masculina cotidiana. Comprenden un amplio abanico de maniobras interpersonales y son la base y caldo de cultivo de las demás formas de violencia de género o violencia machista: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico.
- Se dividen en: Coercitivos o directos, encubiertos y de crisis.

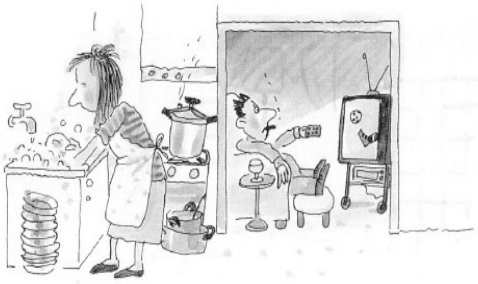
26

mM de crisis: "haciendo méritos"

27

mM encubiertos: descalificación directa y gráfica (chiste)

28



mM coercitivo o directo: no participar en las labores domésticas y de cuidados

29

mM coercitivo o directo: uso abusivo del espacio físico

30

mM. EFECTOS (= ACOSO)

En los HOMBRES:

- Aumento/conservación del dominio y la centralidad de la relación.
- Afirmación de la identidad masculina.
- Aislamiento receloso e incomprensión crecientes.
- Empobrecimiento vital.
- Descenso de la autoestima.

En las MUJERES:

- Inhibición de la lucidez mental, aturdimiento.
- Percepción de incapacidad e ineficacia.
- Fatiga crónica y agotamiento de reservas emocionales y energía
- Deterioro de autoestima y autocredibilidad.
- Disminución del poder y desarrollo personal.
- Malestar difuso e irritabilidad crónica.
- Autoculpabilización.

31

mM. EFECTOS EN LA PAREJA

- Guerra fría, transformación de la pareja en adversarios convivientes.
- Empobrecimiento de la relación creándose el terreno favorable para otras violencias y abusos.

32

Conceptos: roles de género

- **ROL DE GÉNERO**: Alude al conjunto de normas sociales y comportamentales (tareas y funciones) generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y la feminidad
  (Arapesh, Tchambuli y Mundugumor).

33

Conceptos: Estereotipos de género

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Son creencias preconcebidas sobre las personas que las ubican bajo una lista de características de acuerdo con su sexo. Las características que se asignan a cada sexo se basan en los roles e identidades que socialmente se le han asignado a los hombres y a las mujeres. Con el tiempo se naturalizan, es decir se asumen como verdades absolutas respecto a cómo son los hombres y cómo son las mujeres.

(*Perspectiva de género y seguridad vial* , 2014: los hombres están implicados en 7 de cada 10 accidentes)

Estos estereotipos implican valoraciones negativas y positivas de las personas y, por lo tanto, permite que algunos grupos sociales gocen de privilegios a la hora de conseguir un trabajo, tener una relación de pareja, acceder al estudio, a los servicios médicos, etc.

34

CREENCIAS que sustentan los estereotipos sexistas:

A LOS HOMBRES LES CORRESPONDE TOMAR LAS DECISIONES IMPORTANTES
EL SITIO NATURAL DE LAS MUJERES ES EL HOGAR
PARA QUE UNA MUJER TRIUNFE LO MÁS IMPORTANTE ES LA BELLEZA
MIENTRAS NIÑOS/AS SON PEQUEÑOS/AS CONVIENE QUE ESTÉN CON LA MADRE
LOS HOMBRES CONDUCEN MEJOR QUE LAS MUJERES
LAS MUJERES SON MÁS ORDENADAS Y ORGANIZADAS QUE LOS HOMBRES
LOS HOMBRES SON MÁS HÁBILES PRA MANEJAR INSTRUMENTOS Y ARREGLAR COSAS
LOS HOMBRES NO DEBEN LLORAR
LA MUJER ESTÁ GENETICAMENTE PREPARADA PARA REALIZAR LAS TAREAS DEL HOGAR
UNA MUJER NO ESTÁ CAPACITADA PARA TRABAJAR COMO UN HOMBRE

35

Ejemplos de estereotipos de género sexistas:

Las mujeres son más habladoras que los hombres

Las mujeres se orientan peor que los hombres

Las mujeres son las que se ocupan del cuidado de menores, dependientes y personas mayores.

Las mujeres aman más y mejor que los hombres

…ETC.

36

Conceptos…

SEXISMO: Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

ANDROCENTRISMO: La mentalidad androcéntrica permite considerar de manera valorativa y apoyar socialmente que los hombres y lo masculino son superiores, mejores, más adecuados, más capaces y más útiles que las mujeres. Es la visión que pone al hombre como medida de todas las cosas. Lo masculino se generaliza para todas las personas hombres y mujeres. Un ejemplo sencillo está relacionado con el lenguaje: en español la palabra "hombre" sirve para indicar que se está hablando de hombres y mujeres, pero la palabra "mujer" no incluye a los hombres.

37

- **MACHISMO**: "El androcentrismo se expresa en el *machismo* como magnificación de ciertas características de los hombres, de su condición masculina, de la masculinidad y, en particular de la virilidad: abigarrada mezcla de agresión, fuerza dañina y depredadora, y dominación sexual".
- **MISOGINIA** (Odio a las mujeres)"El *androcentrismo* se entreteje y completa con la misoginia. Tras la sobrevaloración de los hombres y lo masculino, se inferioriza y subvalora a las mujeres y a lo femenino. Se produce cuando se cree que la inferioridad de las mujeres en comparación con los hombres y por sí misma es natural; cuando se piensa y se actúa como si fuese natural que se dañe, se margine, se maltrate y se promuevan acciones y formas de comportamiento hostiles, agresivas y machistas hacia las mujeres y sus obras y hacia lo femenino.

Maecela Lagarde y de los Ríos, 2010)

38

- **HOMOFOBIA**: "Cuando se considera que la heterosexualidad es natural, superior y positiva, y por antagonismo, se supone que la homosexualidad es inferior y es negativa. La *homofobia* concentra actitudes y acciones hostiles hacia las personas homosexuales, y, como en las otras formas de sexismo, la violencia hacia la homosexualidad se considera legítima, incuestionable, justificada".

39

Uno de los principales motivos de las discriminaciones que sufren las mujeres:

<u>Los estereotipos de género sexistas o patriarcales</u>

Imprimen menos valor social a todo lo que tiene que ver con las mujeres y lo que éstas realizan.

40

Estereotipos patriarcales

41

Sesgo de género y sus consecuencias para las mujeres

Menor tasa de empleo

Menor tasa de actividad

Mayor tasa de paro

Mayor tasa de empleo a tiempo parcial

- Menor salario
- Menor cotización a la SS
- Menor prestación por desempleo
- Menor pensión de jubilación

42

Brechas de género

43

Brecha salarial

Diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

22 de febrero, Día de la igualdad salarial

UE: 16,2 %
España: 18,8 %
(> 45 años 24,0 %)

Una mujer debe trabajar 11 años y medio más que un hombre para obtener la misma pensión

El dato marca la fecha del nuevo año civil a partir de la cual las mujeres comienzan en realidad a ser remuneradas por su trabajo de forma comparable a los hombres; dicho de otro modo, las mujeres deben trabajar actualmente de manera «gratuita» 59 días hasta situarse en el mismo nivel salarial que los hombres (Eurostat, 2016)

Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo.
Unidades: Porcentaje

	2013
Menos de 25 años	8,9
De 25 a 34 años	12,2
De 35 a 44 años	16,2
De 45 a 54 años	21,0
De 55 a 64 años	25,9
De 65 y más años	52,8

Notas:
En el año 2013 son datos provisionales.
Fuente: Estadísticas de mercado laboral. Eurostat

Fuente:
Instituto Nacional de Estadística

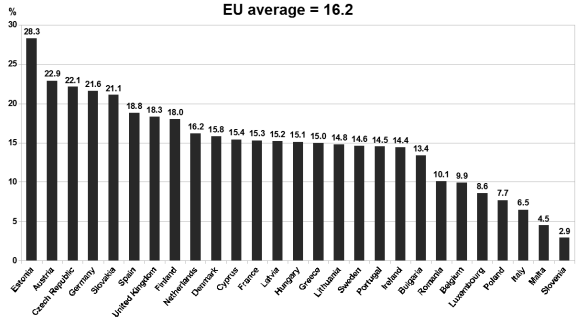
Brecha salarial de género
(no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada y periodo. España
Unidades: Porcentaje

	2013
Jornada a tiempo completo	14,1
Jornada a tiempo parcial	33,7

Notas:
En el año 2013 son datos provisionales.
Fuente: Estadísticas de mercado laboral. Eurostat

Fuente:
Instituto Nacional de Estadística

Gender pay gap 2014



47

Brecha en la tasa de empleo 2014

Diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres

Tasa empleo mujeres: 40%
Tasa empleo hombres: 50,3%

Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo.
Unidades: Porcentaje

ESPAÑA	2014		
	Hombres	Mujeres	Brecha de género
De 16 y más años	50,3	40,0	10,3
De 16 a 24 años	19,3	17,7	1,6
De 25 a 54 años	72,5	62,3	10,2

Notas:
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Personas inactivas y motivo 2014

6.415.300 hombres inactivos

9.144.700 mujeres inactivas

Personas inactivas según razones de la inactividad. España, UE-27 y UE-28
Unidades: Porcentaje

	2014			
	España	UE	España	UE
Hombres	Hombres		Mujeres	
Estar afectado por una regulación de empleo	0,2	0,3	0,1	0,2
Enfermedad o incapacidad propia	16,5	13,3	12,6	9,8
Otras obligaciones familiares o personales	1,7	1,2	17,0	7,5
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	0,6	0,8	7,0	10,5
Seguir cursos de enseñanza o formación	28,8	28,0	20,7	20,0
Estar jubilado	44,1	46,2	18,5	35,5
Cree que no lo va a encontrar	3,4	4,0	5,7	4,2

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

¡OJO!

El doble de mujeres que de hombres con edades comprendidas entre 45 y 54 años se declaran inactivas (4,6% frente a un 2,6%), es decir, fuera del mercado laboral y de los registros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

El 71,72% de mujeres con edades comprendidas entre 45 y 54 años manifiesta que no busca empleo por estar al "cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores u otras obligaciones familiares o personales". Entre los hombres, sólo el 28,27% declara que es por estos motivos.

50

Brecha de género en tasas de empleo y nivel educativo

Tasa de empleo según niveles de educación y periodo. España
Unidades: porcentaje de 20 a 64 años

	2014
Brecha de género (hombres - mujeres)	
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa	15,6
Secundaria 2ª etapa	10,3
Educación superior	6,9

Fuente: INE 2016

51

Educación

Tasa bruta de población que se gradúa curso 2012-13

	Hombres	Mujeres
ESO	70,5	80,6
Bachillerato / COU	46,9	60,3
Téc / Téc. Auxiliar	21,2	22,2
Téc Superior /Téc Especialista	21,9	26,3
Diplom. y Arquitect. e Ing. Técnica	8,6	8,2
Licenciatura	17,1	23,3
Grado	11,6	21,2
Máster Oficial	10,5	13,7

Fuente: Ministerio de Educación, 2016

¡¡¡Ya somos casi iguales !!! … en la tasa de paro (datos 2T2016)

25,4 % mujeres

23,6 % hombres

Pese a la diferencia de partida en datos absolutos de población activa de mujeres (53,91%) y hombres (65,21%). Si la tasa de actividad femenina fuera igual que la masculina, la tasa de paro femenina se situaría en el 30,72%, muy por encima de la masculina.

53

Tasa de paro y nivel educativo

Tasas de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad
Unidades: tasas

	2T2016	
	Hombres	Mujeres
Analfabeto/as	38,14	47.83
Estudios primarios incompletos	36,68	40,70
Ed. Primaria	32,67	35,03
1ª Etapa Ed. Secundaria	23,55	31,43
2ª Etapa Ed. Secundaria	16,81	21,78
2ª Etapa Ed. Sec. con orientación prof.	17,65	24,56
Educación superior	9,94	13,09

Fuente: INE 2016

54

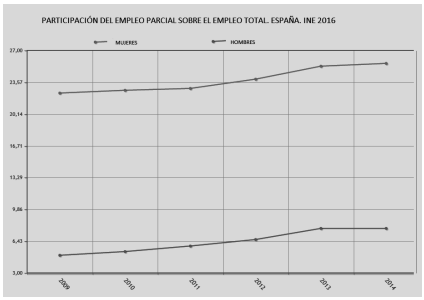
Personas ocupadas según ocupación

Personas ocupadas según ocupación y periodo
Unidades: Porcentaje

	Hombres	Mujeres
	2014	
1. Dirección y gerencia	5,7	3,0
2. Personal téc. y profesional científico e intelectual	14,5	21,1
3. Personal Técnico y profesional de apoyo	12,0	8,9
4. Personal contable, administrativo y otro empleado de oficina	6,3	14,7
5. Trabajadores/as de serv.restauración, personales, protección y vendedores	17,7	29,8
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquerc	3,8	1,0
7. Personal artesano y trabajador cualificado ind. manufactureras y la construcc	18,4	1,9
8. Personal operador de instalaciones y maquinaria, y montadores	11,8	2,0
9. Ocupaciones elementales	8,8	17,3
0. Ocupaciones militares	0,9	0,2

Fuente: INE 2016

Trabajo a tiempo parcial

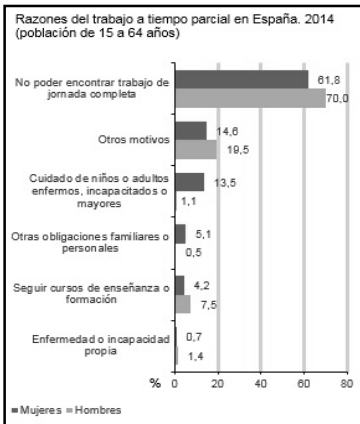


Hombres s/ total de hombres: 7,8%

S/ total: 4,2%

Mujeres s/ total de mujeres: 25,6%

S/ total: 11,7%



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

o a tiempo parcial

El 97,3 por ciento de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijas/os de menos de 14 años son mujeres (INE, 2014)

Contratación temporal (sobre el total de cada sexo)

Reforma laboral feb 2012

Asalariadxs con contrato temporal

Unidades: porcentaje

	2014
Hombres	23,50
Mujeres	24,50

Fuente:Encuesta de Población Activa. INE 2016

Pensiones (contributivas)

Para cobrar una pensión de la misma cantidad, una mujer necesita trabajar 11 años y medio más que un hombre en un trabajo de igual valor. (UGT, 2015).

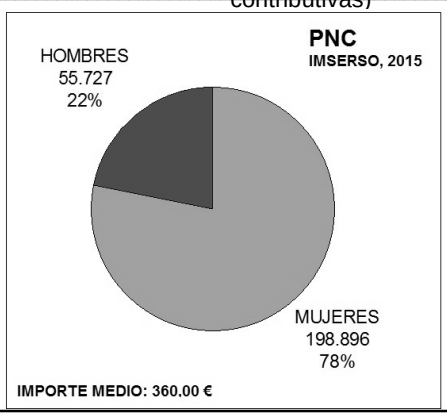
Hombres: **1.121,41 €**

Mujeres: **700,43 €**

(Seguridad Social, 2016)

Pensiones contributivas a 31/08/16 (media):
Hombres: 4.588.154 cobran 1.121,41€
Mujeres: 4.839.437 cobran 700,43€

Pensiones de jubilación (no contributivas)



IMPORTE MEDIO: 360,00 €

Segregación laboral

Segregación horizontal: Las mujeres ocupadas se concentran mayoritariamente en el sector servicios (88,6%). La ocupación total femenina se concentra en 5 ramas de actividad: en la rama del comercio (18,2%), en actividades sanitarias y de servicios sociales (13,5%), en hostelería (9%), en educación (9,8%) y en empleo doméstico (7,6%).

Segregación vertical: Los cargos directivos varones en las empresas españolas doblan a los ocupados por mujeres; P ej: en la universidad, 40% de profesoras, 20% de catedráticas y una sola rectora en 50 centros públicos a pesar de representar un 37% más entre el alumnado graduado en estudios superiores.

61

Poder y toma de decisiones

Ámbito político: Se ha duplicado la participación de las mujeres desde 1995. Así, en el Gobierno de la Nación las Ministras pasaron de representar el 18,75% en el 2005 al 38,46% en 2014.

Ámbito sindical: La participación de las mujeres en los sindicatos se ha incrementado notoriamente entre 1995 y 2012: en UGT, el porcentaje de afiliadas ha pasado del 24,71% al 36,00%, en Comisiones Obreras, del 23,00% al 39,32%, y en USO del 23,00% al 36,0%.

Ámbito económico y puestos directivos: Según datos de la EPA, en 2013 las mujeres representaban el 46,0% de la población activa, pero sólo el 30,5% de las personas que tenían ocupación de dirección o gerencia.

Ámbito de decisión económica: La presencia de mujeres en los Consejos de Administración y en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 continúa siendo muy reducida aunque se ha incrementado lentamente. En 2012, el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35 era del 13,27%, mientras que ese porcentaje era del 11,60% en los órganos de dirección de dichas empresas.

62

(Informe CEPAL Beijin+20, 2014)

Mujeres en las Reales Academias Españolas (%)

	2014	2008
Total - % de académicas numerarias	**9,3**	**6,4**
R.A. de Bellas Artes de San Fernando	5,1	3,2
R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	8,5	2,3
R.A. de Ciencias Morales y Políticas	2,4	0,0
R.A. de Doctores de España	11,9	12,3
R.A. Española	16,7	7,3
R.A. Nacional de Farmacia	16,7	11,4
R.A. de la Historia	12,1	8,6
R.A. de Jurisprudencia y Legislación	3,0	0,0
R.A. Nacional de Medicina	4,3	2,2
R.A. de Ciencias Veterinarias	13,5	8,1
R.A. de Ingeniería	5,0	

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados por las Reales Academias a través de sus respectivas páginas web

Premios Nobel

hasta el 2014

Desde 1901, el premio ha sido otorgado 817 veces a hombres y 47 veces a mujeres.

En 2014 la paquistaní Malala Yousafzai, tiroteada por los talibanes por defender el derecho a la educación de las niñas y niños, obtuvo el Premio Nobel de la Paz compartido con el activista indio Kailash **Satyarthi** .

64

Conciliación, trabajo y familia

Reducciones de jornada por cuidado de menores, o personas dependientes superiores a un mes (2013): mujeres 21% / Hombres 2,1%.

Excedencias para el cuidado de menores (2015): mujeres 93,33%.

Excedencias para cuidado de personas dependientes (2015): mujeres 84,58%.

La atención de hijos e hijas es asumida por las madres en un 82%, seguida de la abuela en un 8,5% y en tercer lugar el padre, con un 4,5% (CIS marzo, 2014).

Datos: Instituto de la Mujer y Seguridad social.

65

Maternidad y paternidad (2015)

Procesos tramitados por la SS: 281.151

Permisos de maternidad: 98,3%
Maternidad cedida al padre: 1,74%
Permisos paternidad disfrutados: 83,8%

A medida que aumenta el número de hijos de menos de 12 años disminuye la tasa de empleo femenino, pero no ocurre así en el caso de los hombres: la tasa en el caso de ellas pasa del 68,4 al 62,3 por ciento y en ellos se eleva del 79,3 al 82.

66

Uso del tiempo

Personas que realizan actividades de trabajo no remunerado por sexo y actividad. 2009-2010.
Unidades: porcentaje

	Hombres	Mujeres
Hogar y familia	74,7	91,9
Actividades para el hogar y familia no especificadas	5,2	15,3
Actividades culinarias	46,4	80,5
Mantenimiento del hogar	31,8	64,2
Confección y cuidado de ropa	3,9	34,0
Jardinería y cuidado de animales	15,7	10,7
Construcción y reparaciones	5,2	1,2
Compras y servicios	31,6	47,2
Gestiones del hogar	2,4	1,9
Cuidado de niños	16,7	22,2
Ayudas a adultos miembros del hogar	2,5	3,8
Trabajo voluntario y reuniones*	6,2	9,1
Trabajo voluntario al servicio de una organización	0,7	0,6
Ayudas informales a otros hogares	5,7	8,6

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE
Copyright INE 2015

67

Hombre y parado, también privilegiado

Según los datos estadísticos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se resuelven antes las demandas de empleo de los hombres que las de las mujeres, relegando a éstas a periodos más largos de desempleo. No se trata de un hecho aislado, es una tendencia que se manifiesta más intensamente en estos últimos tres años y que explica que desde septiembre de 2013, el paro masculino se ha reducido más del doble que el femenino: un 8,4% frente a un 3,5%. (Castro, 2014)

68

Hombre y parado, también privilegiado

EVOLUCIÓN DEMANDAS DE EMPLEO PENDIENTES SEGÚN DURACIÓN DE LA DEMANDA POR SEXO
Datos del mes de septiembre, periodo 2012-2014

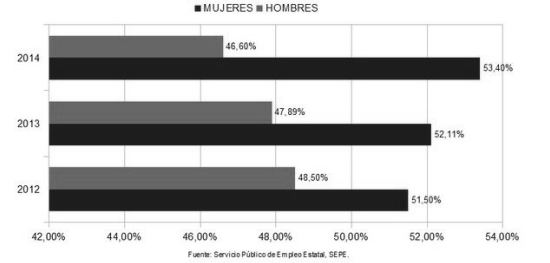


Gráfico: Carmen Castro, 2014

69

Acoso Sexual (Art. 7 LOIMH)

Son conductas que buscan tener sexo:

Conductas verbales: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos obscenos.

Conductas físicas: tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación o coacción para las relaciones sexuales.

70

Acoso por razón de sexo

Es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es el acoso que se realiza por ser de un sexo determinado, pero no para conseguir sexo.

Es, por ejemplo, acoso por razón de sexo el que persigue incomodar y alejar a trabajadores y trabajadoras de trabajos considerados normalmente cosa de hombre o de mujeres. Mediante las continuas alegaciones al sexo se pretende incomodar, excluir y mantener la estratificación laboral y limitar el acceso a oportunidades.

71

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Según un estudio publicado por el Instituto de la Mujer, en 2005, 1 de cada 4 trabajadoras (24,3% de 1.310.000) percibió la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo; el 14,9% de las trabajadoras en España sufrió alguna situación de acoso en 2005 (acoso técnico, el padecido en el último año por una trabajadora en cualquiera de las situaciones definidas como acoso sexual, independientemente de que ella lo considere o no acoso sexual), y 1 de cada 10 (9,9% de 835.000) declaró haber sufrido acoso sexual (acoso declarado).

Las víctimas tienen tan normalizadas ciertas conductas violentas que se contentan con aceptar que "forman parte de las reglas del juego" entre los sexos.

En 2010, la Inspección de Trabajo (ITSS) realizó 577 actuaciones por acoso sexual y 320 actuaciones por acoso por razón de sexo.

(Tipificación en artículos 173 a 177; 184 del C.P)

72