MANUAL DEL CURSO

Manual de igualdad de género

Conceptos, leyes, estereotipos, corresponsabilidad, lenguaje inclusivo y prevención de la violencia de género.



Lee este manual online, gratis y sin registro

academia-formacion.com/manual-curso-igualdad-genero/

Cuando termines, haz el examen y obtén tu certificado en academia-formacion.com

Índice

Toca un título para saltar directamente a esa parte del manual.

MÓDULO I **Introducción a la igualdad de género** 2

Unidad I. Conceptos básicos: igualdad, equidad, género, feminismo y patriarcado 2

Unidad II. Breve historia de la lucha por la igualdad de género 3

Unidad III. Marcos legales internacionales y nacionales sobre igualdad 5

MÓDULO II **Estereotipos y roles de género** 7

Unidad IV. ¿Qué son los estereotipos de género? 7

Unidad V. Cómo los roles tradicionales afectan a hombres y mujeres 8

Unidad VI. Identificación y deconstrucción de prejuicios inconscientes 9

MÓDULO III **Corresponsabilidad en la vida cotidiana** 12

Unidad VII. Corresponsabilidad en el hogar: distribución equitativa de tareas 12

Unidad VIII. Educar en igualdad: herramientas para padres, madres y educadores 13

Unidad IX. Relaciones equitativas en la pareja y la familia 15

MÓDULO IV **Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista** 17

Unidad X. El impacto del lenguaje en la construcción de desigualdades 17

Unidad XI. Estrategias para incorporar el lenguaje inclusivo en la vida diaria 18

Unidad XII. Ejemplos prácticos y errores comunes en el uso del lenguaje inclusivo 19

MÓDULO V **Violencia de género y estrategias de prevención** 22

Unidad XIII. Definición y tipos de violencia de género 22

Unidad XIV. Señales de alerta y cómo actuar 23

Unidad XV. Recursos de apoyo y vías de denuncia 25

MÓDULO VI **Promoviendo la igualdad en diversos contextos** 27

Unidad XVI. Igualdad de género en la educación y el ocio 27

Unidad XVII. Diversidad cultural y género: retos y oportunidades 28

Unidad XVIII. Reflexión y compromiso personal para el cambio social 29

REPASO **Datos clave para el examen de igualdad de género** 31

MÓDULO I

Introducción a la igualdad de género

Vivimos en una sociedad diversa y en constante evolución, donde la igualdad de género es una pieza clave para construir un mundo más justo. Sin embargo, a pesar de los avances, aún hay estereotipos, desigualdades y formas de discriminación que afectan a personas de todas las edades y contextos.

Este manual te ofrece herramientas prácticas y conocimientos esenciales para identificar y superar las barreras que perpetúan esas desigualdades: cómo los roles de género influyen en la vida cotidiana y cómo puedes actuar desde tu entorno inmediato para impulsar un cambio positivo. Sirve tanto si quieres comprender mejor el tema por desarrollo personal como si vas a educar a nuevas generaciones o quieres fomentar relaciones más respetuosas y equitativas.

UNIDAD I

Conceptos básicos: igualdad, equidad, género, feminismo y patriarcado

Esta unidad explica los conceptos fundamentales de la igualdad de género y su importancia para construir una sociedad más justa.

1 Igualdad

La **igualdad** implica garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades, derechos y acceso a recursos, sin importar su género.

- **Ejemplo:** acceso igualitario a la educación, la salud o el empleo.
- **Importancia:** es la base de una sociedad que valora a todas las personas por igual, sin discriminación.

2 Equidad

La **equidad** reconoce las diferencias y proporciona lo que cada persona necesita para alcanzar la igualdad.

- **Diferencia clave:** la igualdad ofrece las mismas condiciones; la equidad se asegura de que esas condiciones sean justas, teniendo en cuenta las desventajas de ciertos grupos.
- **Ejemplo:** diseñar programas específicos para empoderar a las mujeres en comunidades donde históricamente han tenido menos oportunidades.

3 Género

El **género** es una construcción social que define roles, comportamientos y expectativas asignados a hombres y mujeres.

- **Sexo:** características biológicas (hombre, mujer, intersex).
- **Género:** expectativas culturales y sociales asociadas a ser hombre o mujer.
- **Ejemplo:** el estereotipo de que las mujeres son cuidadoras y los hombres proveedores.

4 Feminismo

El **feminismo** es un movimiento social y político que lucha por la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

- **Mitos comunes:** no busca la superioridad de las mujeres sobre los hombres y no es exclusivo de las mujeres; cualquier persona puede ser feminista.
- **Logros históricos:** derecho al voto, acceso a la educación, derechos laborales.
- **Ejemplo actual:** la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres.

5 Patriarcado

El **patriarcado** es un sistema social que otorga poder y privilegios principalmente a los hombres, y subordina a las mujeres y a otras identidades de género.

- **Manifestaciones comunes:** mayor representación masculina en posiciones de poder; normas que limitan las libertades de las mujeres o refuerzan estereotipos.
- **Cómo identificarlo:** pregúntate si una norma o práctica favorece injustamente a un género sobre otro.

> **! RECUERDA**
>
> Estos conceptos son la base para entender la desigualdad de género y las herramientas para superarla.

UNIDAD II

Breve historia de la lucha por la igualdad de género

Conocer los hitos de esta lucha, desde sus inicios hasta hoy, ayuda a entender cómo estos movimientos han transformado las sociedades.

1 Los primeros pasos: siglos XVIII y XIX

- **Ilustración (siglo XVIII):** pensadoras como Mary Wollstonecraft defendieron el derecho de las mujeres a la educación y a participar en la vida pública. Obra destacada: *Vindicación de los derechos de la mujer* (1792).
- **Movimientos abolicionistas y sufragistas (siglo XIX):** liderados por mujeres que reclamaban no solo el fin de la esclavitud, sino también derechos políticos para ellas. Hito clave: la **Convención de Seneca Falls** (1848, EE. UU.), considerada el inicio formal del movimiento feminista en América.

2 El sufragismo: el derecho al voto

A finales del siglo XIX y principios del XX, el sufragismo se centró en conseguir el voto para las mujeres.

- **Lideresas:** Emmeline Pankhurst y las «suffragettes» en el Reino Unido; Clara Campoamor en España, que defendió el sufragio femenino en 1931.

- **Logros:** Nueva Zelanda fue el primer país en otorgar el voto a las mujeres (1893). En España, las mujeres votaron por primera vez en 1933.

3 Segunda ola: décadas de 1960 y 1970

Tras el voto, las luchas se centraron en la igualdad de oportunidades en la educación, el trabajo y la vida cotidiana, en paralelo a otros movimientos sociales como la lucha por los derechos civiles y el fin de la segregación racial.

- **Demandas clave:** igualdad salarial y derechos laborales; acceso a métodos anticonceptivos y al aborto legal; fin de la violencia de género y de la discriminación en el hogar.
- **Obras influyentes:** *El segundo sexo*, de Simone de Beauvoir (1949), y *La mística de la feminidad*, de Betty Friedan (1963).

4 Tercera ola: década de 1990 y principios del siglo XXI

La lucha se amplió para incluir la diversidad dentro del feminismo, reconociendo las diferencias de raza, clase, orientación sexual e identidad de género.

- **Interseccionalidad:** término acuñado por Kimberlé Crenshaw para explicar cómo distintas formas de opresión se entrecruzan.
- Defensa de los derechos de la comunidad LGBTQ.
- **Logros:** visibilización de las desigualdades en medios, cultura y política, y movimientos globales como **#MeToo**, que denunciaron el acoso y el abuso sexual.

5 El contexto actual: cuarta ola y más allá

El feminismo actual está muy ligado a la tecnología y las redes sociales, que han globalizado la lucha y permitido movimientos masivos.

- **Características:** denuncia de la violencia de género y de la brecha salarial; campañas de concienciación en plataformas digitales.
- **Movimientos destacados: #NiUnaMenos** (América Latina), contra los feminicidios y la violencia de género, y la **Marcha de las Mujeres** (2017, EE. UU.), una de las mayores manifestaciones por los derechos de las mujeres.

6 La lucha en España

- Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004).
- Ley de Igualdad de 2007, que promovió la participación equilibrada en la vida política y laboral.
- **Desafíos actuales:** combatir el feminicidio, cerrar la brecha de género en el empleo y promover la educación en igualdad.

> **! RECUERDA**
>
> Las demandas y los logros han evolucionado, pero el camino hacia una verdadera equidad continúa. Conocer el pasado permite valorar el presente y comprometerse a seguir avanzando.

UNIDAD III

Marcos legales internacionales y nacionales sobre igualdad

Esta unidad repasa los principales instrumentos legales que promueven y protegen la igualdad de género.

1 Marcos internacionales

Instrumento	Qué establece
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	«Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos» (art. 1). Reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres como principio universal.
CEDAW (1979)	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como la «Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres». Obliga a los Estados firmantes a aplicar políticas que eliminen la discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades. España la ratificó en 1984.
Conferencia de Beijing y Plataforma de Acción (1995)	Resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Identifica 12 áreas críticas (violencia contra las mujeres, salud, educación...) y fija compromisos globales para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas.
Agenda 2030 y ODS	ODS 5: lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Incluye eliminar todas las formas de violencia, garantizar el acceso igualitario a recursos y oportunidades y la participación plena en la vida política y económica.
Convenios de la OIT	Convenio 100: igualdad de remuneración (1951). Convenio 111: no discriminación en el empleo (1958).

2 Marcos nacionales (España)

- **Constitución Española (1978):** el artículo 14 reconoce la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por razón de sexo; el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a promover la igualdad real y efectiva.
- **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** busca eliminar la discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos (laboral, educativo, político). Introduce medidas como los planes de igualdad en las empresas, la presencia equilibrada en cargos de responsabilidad y el uso no sexista del lenguaje en la administración pública.
- **Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género:** abordó el problema de forma integral, con medidas preventivas, de protección y de sanción. Fue una ley pionera en Europa.
- **Plan Estratégico para la Igualdad:** instrumento que articula acciones concretas para reducir las desigualdades, en línea con compromisos como los ODS y la CEDAW.
- **Normativa educativa y currículo escolar:** promoción de la educación en igualdad en todos los niveles e incorporación de contenidos sobre género, respeto y prevención de la violencia.

! DATO AÑADIDO

El manual cita solo las leyes de 2004 y 2007. Desde entonces se han aprobado, entre otras, el Real Decreto-ley 6/2019 (medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo), los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 (planes de igualdad e igualdad retributiva), la Ley 15/2022 (igualdad de trato y no discriminación), la Ley Orgánica 10/2022 (garantía integral de la libertad sexual) y la Ley 4/2023 (igualdad de las personas trans y derechos LGTBI). Comprueba en el BOE su redacción vigente. (Aviso añadido a este manual.)

3 Retos en la aplicación

- **Brecha entre teoría y práctica:** aunque existen leyes avanzadas, su aplicación puede ser limitada.
- **Desigualdades estructurales:** persisten en el empleo, la política y la violencia de género.
- **Necesidad de sensibilización:** el cambio cultural es clave para que las leyes sean efectivas.

! RECUERDA

Conocer estas leyes nos permite exigir su cumplimiento y contribuir al cambio hacia una sociedad más equitativa.

MÓDULO II

Estereotipos y roles de género

UNIDAD IV

¿Qué son los estereotipos de género?

Los **estereotipos de género** son creencias o ideas preconcebidas sobre las características, roles, habilidades y comportamientos que se consideran apropiados para las personas según su género. Un ejemplo común: creer que las mujeres son más emocionales y los hombres más racionales. No se basan en diferencias biológicas reales, sino en construcciones sociales y culturales.

1 Características

SIMPLISTAS

Reducen a las personas a características únicas, sin considerar su individualidad.

GENERALIZADOS

Se aplican por igual a todos los individuos de un género, ignorando diferencias personales.

RESTRICTIVOS

Limitan las posibilidades de las personas al imponerles roles específicos.

CAMBIANTES

Varían con el tiempo y entre culturas, pero su impacto persiste.

2 Tipos

Tipo	Qué hace	Ejemplo
De roles	Asignan actividades o funciones a cada género.	Las mujeres cuidan del hogar mientras los hombres trabajan fuera.
De características	Atribuyen cualidades o comportamientos a cada género.	Los hombres, fuertes y valientes; las mujeres, delicadas y comprensivas.
Sobre capacidades	Presumen que un género es más apto para ciertas tareas.	Los hombres son mejores en ciencias y matemáticas; las mujeres, en humanidades.
Emocionales	Asocian ciertas emociones con un género.	Las mujeres son más sentimentales; los hombres, menos expresivos.

3 Origen

Tienen raíces históricas y culturales y se transmiten de generación en generación a través de:

- **Familia:** roles aprendidos en casa desde la infancia.
- **Educación:** expectativas distintas según el género en las escuelas.

- **Medios de comunicación:** representaciones estereotipadas en películas, publicidad y redes sociales.
- **Religión y tradición:** normas y valores que refuerzan roles específicos.

4 Impacto

- **En las personas:** limitan las elecciones profesionales, personales y educativas, y generan inseguridad o presión por cumplir expectativas.
- **En la sociedad:** refuerzan la desigualdad entre géneros y alimentan prácticas discriminatorias, como la brecha salarial o la violencia de género.
- **En el desarrollo personal:** impiden desarrollar el verdadero potencial al limitar opciones y habilidades.

5 Cómo romper con los estereotipos

1. **Cuestiona las creencias arraigadas:** reflexiona sobre si ciertas ideas son justas o reales.
2. **Educa en igualdad:** fomenta desde la infancia una visión más equitativa de las capacidades y roles.
3. **Promueve la diversidad en los medios:** representa a hombres y mujeres en roles no tradicionales.
4. **Visibiliza ejemplos reales:** celebra a las personas que rompen barreras y desafían estereotipos.

UNIDAD V

Cómo los roles tradicionales afectan a hombres y mujeres

Los **roles tradicionales de género** son expectativas y normas que la sociedad establece sobre cómo deben comportarse hombres y mujeres. Ejemplo común: se espera que los hombres sean proveedores y las mujeres, cuidadoras. Se transmiten de generación en generación y varían según el contexto cultural y social.

1 Impacto en las mujeres

- **Ámbito personal:** carga del cuidado (la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de familiares) y presión estética, con estándares de belleza que se imponen más sobre ellas.
- **Ámbito laboral:** segregación ocupacional (encasilladas en trabajos asociados a cualidades «femeninas» como la empatía: educación, enfermería) y **techo de cristal**, es decir, dificultades para llegar a puestos de liderazgo por prejuicios de género.
- **Desarrollo personal:** falta de tiempo para el autocuidado por la carga mental y física, y rechazo social cuando desafían los roles.

2 Impacto en los hombres

- **Ámbito personal:** presión por ser el proveedor (estrés y ansiedad) y represión emocional: la idea de que no deben mostrar vulnerabilidad.
- **Ámbito social:** relaciones cercanas limitadas, porque demostrar fortaleza o independencia dificulta los vínculos profundos, y estigma ante las tareas de cuidado: quienes cuidan a sus hijos o hacen tareas domésticas pueden enfrentar críticas o burlas.
- **Desarrollo personal:** restricciones vocacionales, porque algunos trabajos se consideran «femeninos», y problemas de salud mental: sin espacios seguros para expresar emociones aumenta el riesgo de depresión y otras afecciones.

3 Impacto en la sociedad

- **Desigualdad estructural:** perpetúan jerarquías que sitúan a los hombres en posiciones de poder y limitan las oportunidades de las mujeres.
- **Freno al progreso social:** la rigidez de los roles limita la diversidad en empresas, política y otros sectores, y con ello la innovación y el desarrollo.
- **Normalización de la violencia:** la idea de «masculinidad dominante» puede fomentar actitudes violentas y justificar la subordinación de las mujeres.

4 Hacia un cambio positivo

Romper con los roles tradicionales beneficia a hombres y mujeres, porque permite:

- Repartir de forma equitativa las responsabilidades en el hogar y en el trabajo.
- Crear espacios seguros para que ambos géneros expresen sus emociones.
- Elegir caminos personales y profesionales sin limitaciones por el género.

UNIDAD VI

Identificación y deconstrucción de prejuicios inconscientes

Los **prejuicios inconscientes** son juicios, creencias o estereotipos que formamos de manera automática, sin ser plenamente conscientes de ellos. Se basan en factores como el género, la raza, la orientación sexual o la clase social, y afectan a nuestras percepciones, decisiones y comportamientos sin que nos demos cuenta. Ejemplo: pensar que una mujer no es adecuada para un puesto de liderazgo solo por su género, sin base objetiva.

1 Características

- **Automáticos:** se forman rápido y sin reflexión consciente.
- **Universales:** todas las personas, de cualquier cultura, tienen alguno.
- **Permanentes pero modificables:** son difíciles de erradicar, pero se pueden identificar y cuestionar con conciencia y educación.
- **Influenciados por la cultura:** la sociedad, los medios y la educación intervienen en su formación.

2 Cómo se forman

1. **Socialización:** desde pequeños recibimos mensajes y normas que refuerzan estereotipos de género, raza, clase...
2. **Medios de comunicación:** la representación de ciertos grupos puede reforzar estereotipos.
3. **Experiencias personales:** formamos ideas con lo que percibimos, aunque esas percepciones no sean correctas.
4. **Condiciones de poder:** la posición social y el poder de un grupo sobre otro influyen en cómo se desarrollan y mantienen.

3 Impacto

- **En decisiones y comportamientos:** afectan desde la contratación hasta cómo nos relacionamos. Ejemplo: un entrevistador puede favorecer sin darse cuenta a un candidato de su mismo género o raza, aunque el otro esté mejor cualificado.
- **En la perpetuación de la desigualdad:** refuerzan estructuras de poder desiguales. La escasa presencia de mujeres en cargos directivos o la discriminación racial son, en parte, resultado de estos prejuicios.
- **En el bienestar personal y colectivo:** afrontarlos aumenta la empatía y la cooperación; ignorarlos mantiene las tensiones y el aislamiento.

4 Cómo identificarlos

- **Reflexión personal:** cuestiona tus pensamientos automáticos y pregúntate por qué prefieres a ciertas personas o desconfías de otras sin razón objetiva.
- **Pruebas y herramientas:** el *Test de Asociación Implícita* (IAT) está diseñado para medir prejuicios inconscientes sobre género, raza u orientación sexual. También sirven la autoobservación y los cuestionarios reflexivos.
- **Escucha activa y apertura:** escuchar a personas de grupos marginados o diferentes ayuda a detectar prejuicios en nuestras percepciones.

5 Cómo deconstruirlos

- **Educación continua** sobre diversidad, equidad e inclusión: aprender la historia de los grupos marginados y ampliar la visión del mundo.
- **Cuestionar las normas sociales:** por ejemplo, por qué ciertos trabajos se consideran «de hombre» o «de mujer».
- **Autorreflexión y autocontrol:** revisar si una decisión se basó en las capacidades reales de la persona o en un estereotipo.
- **Promover la inclusión** en espacios de trabajo, estudio y vida social, donde los prejuicios puedan discutirse y desafiarse.

RECUERDA

Identificar y deconstruir los prejuicios inconscientes es un proceso continuo: al ser conscientes de ellos podemos empezar a cuestionarlos y transformarlos.

MÓDULO III

Corresponsabilidad en la vida cotidiana

UNIDAD VII

Corresponsabilidad en el hogar: distribución equitativa de tareas

La **corresponsabilidad en el hogar** es el reparto equilibrado y justo de las tareas domésticas y de cuidado entre todas las personas que viven en la casa, sin importar su género, edad o rol social. Su objetivo es romper con la asignación tradicional de responsabilidades según el género y lograr que todos los miembros asuman tareas equitativas en el día a día.

1 Contexto histórico y cultural

- **Reparto tradicionalmente desigual:** en muchas sociedades el hogar se ha visto como un espacio femenino (tareas domésticas y cuidado de los hijos), mientras los hombres generaban los ingresos.
- **Impacto:** las mujeres asumen una sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, que afecta a su tiempo, su bienestar y sus oportunidades profesionales; los hombres pueden sufrir desconexión emocional con la familia por su escasa implicación en el cuidado.

2 Beneficios

PARA LAS MUJERES

- **Menos carga mental:** no planifican y organizan el hogar en solitario.
- **Más tiempo** para su desarrollo personal, laboral o social.
- **Equidad en las decisiones** familiares.

PARA LOS HOMBRES

- **Conexión emocional** con hijos e hijas y con la pareja.
- **Masculinidad equitativa:** se deconstruyen los estereotipos sobre ser hombre y se vive la paternidad de forma más completa.
- **Menos tensiones** y conflictos en la pareja.

PARA LA FAMILIA

- **Mejor ambiente**, más armonioso y cooperativo.
- **Modelo de igualdad** para los hijos: aprenden que las tareas del hogar no tienen género.

3 Principales obstáculos

- **Persistencia de estereotipos:** creer que ciertas tareas son «naturales» de un género (que las mujeres limpian y los hombres reparan).
- **Falta de tiempo y sobrecarga laboral:** las jornadas largas y la desigualdad en el acceso a empleos bien pagados desequilibran el reparto; las mujeres suelen asumir a la vez el trabajo remunerado y el doméstico.
- **Invisibilidad del trabajo no remunerado:** históricamente no se reconoce su importancia, lo que perpetúa la desigualdad.

4 Estrategias para promoverla

1. **Comunicación abierta:** hablad de las expectativas de cada uno y buscad un acuerdo equitativo. Ejemplo: una lista semanal de tareas con asignación rotativa.
2. **Horario de tareas:** planificad juntos el tiempo, respetando el de cada miembro. Ejemplo: un calendario familiar en el que los niños participan según su edad y capacidad.
3. **Romper con los roles tradicionales:** cualquier persona del hogar puede hacer cualquier tarea. Ejemplo: un hombre cocina o cuida de los hijos; una mujer hace reparaciones en casa.
4. **Educar a las nuevas generaciones:** enseñar desde pequeños que las tareas no tienen género, con hábitos como poner la mesa, hacer la cama o cuidar de los animales.
5. **Promover políticas laborales que favorezcan la corresponsabilidad:** permisos de paternidad, horarios flexibles y posibilidad de compartir la carga del hogar.

> **! DATO AÑADIDO**
>
> En España, desde el 1 de enero de 2021 los permisos por nacimiento y cuidado del menor son de 16 semanas para cada progenitor, intransferibles y equiparados (Real Decreto-ley 6/2019). Compruébalo en el BOE por si ha habido cambios posteriores. (Aviso añadido a este manual.)

UNIDAD VIII

Educar en igualdad: herramientas para padres, madres y educadores

Educar en igualdad desde la infancia es crucial para construir sociedades más justas, inclusivas y respetuosas. Significa que todos los niños y niñas tienen las mismas oportunidades de desarrollarse, sea cual sea su género, y que aprenden a valorar a los demás sin prejuicios ni estereotipos. Además les ayuda a desarrollar habilidades emocionales, sociales y cognitivas.

1 Principios fundamentales

- **Respeto mutuo:** entre todos los miembros del entorno familiar y escolar, valorando las diferencias individuales y tratando a todos de manera equitativa.

- **No discriminar por género:** evitar asignar roles o tareas según el género; niños y niñas deben poder participar en deporte, artes o ciencias sin limitaciones.
- **Desarrollo emocional sin etiquetas:** reconocer y expresar emociones sin que se les diga que unas son «femeninas» y otras «masculinas». Todos deben sentirse libres de ser vulnerables, fuertes, sensibles o competitivos.

2 Herramientas para padres y madres

EJEMPLO EN EL HOGAR

Sois su primer modelo. Si compartís el cuidado de los hijos y las tareas, aprenderán que ese reparto no depende del género.

COMUNICACIÓN ABIERTA

Dialogad sobre igualdad, derechos y respeto; preguntadles cómo se sienten y abordad los estereotipos o actitudes sexistas que aparezcan en lo cotidiano.

JUGUETES Y ACTIVIDADES

Ofrece una amplia gama y evita juguetes «de niña» o «de niño». Un niño puede jugar con muñecas y una niña con coches.

LECTURA Y ENTRETENIMIENTO

Elige libros, películas y juegos con personajes de ambos géneros con cualidades diversas: líderes, sabios o heroicos, sin «héroes masculinos» ni «damiselas en apuros».

3 Herramientas para educadores

- **Crea un ambiente inclusivo y diverso:** representa por igual a hombres y mujeres en el contenido y en cómo te diriges al alumnado, usa un lenguaje inclusivo y muestra ambos géneros en variedad de profesiones y liderazgos.
- **Promueve la participación de todos:** en debates y trabajos en grupo, asegura que todos tengan las mismas oportunidades de tomar la palabra o liderar.
- **Educa en empatía y cooperación:** valora la aportación de cada miembro y fomenta la resolución de conflictos sin agresividad.
- **Identifica y aborda los estereotipos en el aula:** corrige con respeto los comentarios sexistas y úsalos como oportunidad de aprendizaje. Si alguien dice «las niñas no pueden ser buenas en matemáticas», conviértelo en un debate sobre la igualdad de capacidades.

4 Cómo implicar a la comunidad escolar y a la sociedad

- **Actividades extraescolares inclusivas:** talleres de ciencia, tecnología, arte, deporte o liderazgo donde niños y niñas exploren sin restricciones, como un taller de robótica mixto.
- **Campañas de sensibilización:** charlas, exposiciones o actividades interactivas con estudiantes, profesorado y familias, como un día de la igualdad.
- **Colaboración con organizaciones externas:** alianzas con colectivos de igualdad y charlas o talleres de personas expertas.

RECUERDA

Padres, madres y educadores son modelos de comportamiento y tienen la responsabilidad de ofrecer un ambiente libre de discriminación.

UNIDAD IX

Relaciones equitativas en la pareja y la familia

Las relaciones equitativas se basan en el respeto mutuo, la igualdad de derechos y responsabilidades y la colaboración. Parten de que cada miembro tiene la misma dignidad y merece las mismas oportunidades de crecer, expresarse y decidir. Mejoran el bienestar, la armonía y el desarrollo de todos y contribuyen a una sociedad más justa.

1 Conceptos clave

- **Equidad frente a igualdad:** la igualdad trata a todos de la misma manera; la equidad reconoce las diferencias y desigualdades previas y busca corregirlas. En una pareja o familia puede significar adaptar responsabilidades o apoyo a las necesidades y capacidades de cada miembro.
- **Respeto mutuo:** se manifiesta en la escucha activa, la empatía y la consideración de los sentimientos, opiniones y deseos del otro.
- **Toma de decisiones compartida:** las decisiones se toman de forma conjunta, con quienes puedan verse afectados: economía, crianza, tareas y relaciones externas.

2 Características de una pareja equitativa

- **Comunicación abierta y honesta:** libertad para expresar pensamientos, necesidades y preocupaciones sin miedo a ser juzgado o descalificado, y para decir las frustraciones de forma constructiva.
- **Reparto equitativo de responsabilidades:** trabajo remunerado, trabajo doméstico y cuidado de los hijos, sin que nadie cargue con más de lo justo.
- **Apoyo mutuo:** emocional y físico, en el estrés, la dificultad o la celebración, y recíproco. Por ejemplo, apoyar un cambio de carrera del otro.
- **Valorar las diferencias:** aprender de ellas en lugar de intentar cambiar al otro (una persona extrovertida y otra introvertida buscan el equilibrio sin presionarse).

3 Relaciones equitativas en la familia

- **Participación de todos:** sea cual sea su edad o género, en las decisiones que afectan al conjunto (actividades, normas, vacaciones, cuidados). Los niños, según su edad, pueden opinar.
- **Reparto equitativo de las tareas domésticas:** sin carga desproporcionada para un género o grupo de edad; los hijos ayudan según su edad (poner la mesa, barrer, ayudar con los platos).
- **Igualdad de oportunidades:** libertad para elegir actividades, estudios y aspiraciones sin estigmatizar ninguna opción por el género: fomentar la ciencia en las niñas o el arte en los niños.

- **Apoyo emocional y afectivo:** amor, validación y cuidado mutuo; los padres escuchan y guían, en un entorno donde se pueden expresar emociones libremente.

4 Desafíos

- **Resistencia a cambiar los roles tradicionales:** cultural, social o individual, pero superable con reflexión y compromiso mutuo.
- **Desigualdad estructural:** brechas salariales o falta de conciliación; los permisos escasos o las jornadas largas dificultan que los hombres asuman más tareas domésticas.
- **Falta de tiempo y sobrecarga de trabajo:** mantener el equilibrio exige una buena gestión del tiempo.

5 Estrategias

1. **Fomenta la empatía y la comprensión mutua:** escucha activamente cuando el otro expresa sus preocupaciones y buscad soluciones juntos.
2. **Revisa y redefine los roles familiares:** ajústalos a las circunstancias de cada momento. Si alguien atraviesa una etapa laboral más exigente, los demás asumen temporalmente más.
3. **Establece acuerdos claros y justos:** sobre vacaciones, visitas a familiares o presupuesto, revisándolos periódicamente.

! RECUERDA

Cuando se educa y se vive en igualdad dentro de la familia, se sientan las bases para una sociedad más justa y equitativa.

MÓDULO IV

Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista

UNIDAD X

El impacto del lenguaje en la construcción de desigualdades

El lenguaje no es solo una herramienta para comunicarnos: también refleja y moldea nuestra percepción de la realidad. Las palabras que usamos, las expresiones que aceptamos como normales y las que excluimos o minimizamos influyen en cómo percibimos a las personas, sus roles y su posición en la sociedad. A través del lenguaje se transmiten valores, creencias y normas que pueden reforzar o desafiar las desigualdades de género, raciales, sociales y económicas.

Un lenguaje sexista, estereotipado o excluyente puede perpetuar los roles tradicionales, desvalorizar las contribuciones de las mujeres y reforzar las jerarquías de poder. Un lenguaje inclusivo y no sexista puede ser, en cambio, una herramienta poderosa para promover la igualdad.

1 El lenguaje como reflejo de desigualdades

- **Refleja y refuerza los estereotipos:** expresiones como «trabajo de hombre» o «trabajo de mujer» asignan roles y refuerzan la idea de que ciertas actividades o profesiones son propias de un solo género.
- **Términos con connotaciones negativas:** a las mujeres se las ha descrito con palabras que denotan debilidad, pasividad o inferioridad. Por ejemplo, «histérica» o «necesitada» se emplean para mujeres en situaciones de vulnerabilidad emocional, mientras que a los hombres en situaciones similares no se les etiqueta igual.
- **Lenguaje institucional y de poder:** en muchas culturas, leyes, documentos oficiales y discursos políticos han usado un lenguaje que excluye o minimiza a las mujeres y a otras identidades. El masculino genérico («todos los ciudadanos», «el hombre de negocios») refuerza la idea de que lo masculino es la norma y lo femenino la excepción.

2 El lenguaje sexista, un refuerzo de la desigualdad

- **Uso del masculino genérico:** tradicionalmente se ha usado el masculino para referirse a personas de todos los géneros, lo que contribuye a invisibilizar a las mujeres y a otros géneros. «El hombre es el arquitecto de su destino» puede entenderse como que las mujeres no protagonizan su destino.
- **Doble moral:** lo que en un hombre se considera admirable puede ser negativo en una mujer. A un hombre con una carrera exitosa se le llama «ambicioso» o «decidido»; a una mujer con la misma conducta, «agresiva» o «demasiado dominante».
- **Expresiones que refuerzan la sumisión femenina:** frases como «donde manda capitán, no manda marinero» o «el hombre es el que manda en casa» refuerzan la idea de que las mujeres deben estar subordinadas.

3 El lenguaje inclusivo, una herramienta para la igualdad

- **Visibilidad:** reconoce a todos los géneros de manera equitativa. Por ejemplo, en vez de «los trabajadores», «las y los trabajadores» o «el personal trabajador».
- **Impacto en la percepción social:** hablar de forma equitativa fomenta la idea de que todos los géneros tienen el mismo valor y capacidades. En vez de «el liderazgo masculino», «el liderazgo» o «líderes».
- **Herramienta de cambio social:** el lenguaje puede transformar actitudes y desafiar estereotipos. Usar «personas» en lugar de «hombres» o «mujeres» al referirse a grupos amplios evita distinciones innecesarias.

> **! AVISO**
>
> Sobre el masculino genérico hay un debate abierto. La Real Academia Española lo considera correcto y recomienda no abusar de los desdoblamientos («los/as», «todos y todas») por economía del lenguaje, mientras que la Ley Orgánica 3/2007 promueve el uso no sexista del lenguaje en la administración y muchas guías institucionales proponen alternativas. Este manual sigue el enfoque de la igualdad de género; conviene conocer ambas posturas. (Aviso añadido a este manual.)

4 Estrategias para combatir el lenguaje sexista

1. **Educar sobre el uso del lenguaje inclusivo,** sobre todo a las nuevas generaciones, en la educación formal, en la familia y en la comunidad. Ejemplo: talleres de sensibilización.
2. **Fomentar la visibilidad** de las mujeres y de otras identidades de género, reconociendo sus contribuciones en medios y discursos públicos.
3. **Revisar textos y discursos** en el ámbito educativo, laboral y social para corregir lo que perpetúe estereotipos o excluya a ciertos grupos. Ejemplo: «el hombre de negocios» por «la persona de negocios»; «el médico» por «la persona que ejerce la medicina».

UNIDAD XI

Estrategias para incorporar el lenguaje inclusivo en la vida diaria

El lenguaje inclusivo es una práctica consciente que busca evitar la discriminación y la exclusión por género, raza, orientación sexual, clase social u otras características. El lenguaje inclusivo de género es clave para promover la igualdad entre hombres, mujeres y personas de otras identidades. Esta unidad ofrece estrategias sencillas para aplicarlo en conversaciones cotidianas, en el trabajo y en la escuela.

1 Por qué es importante

- **Visibilización y respeto:** da espacio a mujeres y hombres, pero también a personas transgénero, no binarias y de género diverso, históricamente invisibilizadas.
- **Desafío a los estereotipos:** cambiar cómo hablamos influye en cómo vemos las capacidades y roles de las personas.

- **Promoción de la igualdad:** refuerza que todas las personas merecen el mismo respeto y las mismas oportunidades.

2 Estrategias

- **Usa un lenguaje no sexista:** sustituye el masculino genérico por términos neutros. En vez de «todos los trabajadores», «el personal», «las personas trabajadoras» o «la gente trabajadora»; «todas las personas» en lugar de «todos». Ejemplo: «el director y su secretaria» por «el equipo directivo» o «la dirección».
- **Incluye todas las identidades de género** (personas transgénero, no binarias, intersexuales y de género fluido). Pregunta a las personas qué pronombres prefieren, en vez de suponerlos, o usa fórmulas neutras como «la persona encargada».
- **Evita el lenguaje discriminatorio:** frases como «eso es cosa de mujeres» o «eso no es para hombres» refuerzan la división de roles, y pueden ser microagresiones. Mejor «es una tarea para cualquier persona».
- **Promueve la visibilidad de las mujeres y de personas de géneros diversos** en liderazgo, trabajo o ciencia, mencionándolas en campos históricamente dominados por hombres.
- **Revisa los textos y materiales** que lees o produces (libros, informes, correos, redes sociales). Ejemplo: «el hombre es el que lidera» por «la persona líder es aquella que...».

> **! AVISO**
>
> El manual propone el pronombre «elle» para personas no binarias. Ese uso se está extendiendo, pero la Real Academia Española no lo recoge como norma. Lo más respetuoso en la práctica es preguntar a cada persona cómo prefiere que se dirijan a ella. (Aviso añadido a este manual.)

3 Desafíos y barreras

- **Resistencia al cambio** por costumbre, desconocimiento o miedo a lo desconocido. *Estrategia:* sé paciente y explica con respeto por qué importa.
- **Falta de familiaridad con las alternativas:** al principio puede resultar incómodo. *Estrategia:* practica con amigos o en grupos de confianza y lee materiales que lo usen.
- **Reconocer todas las identidades de género** puede resultar difícil de entender. *Estrategia:* sé respetuoso, pregunta cómo se identifican y qué pronombres prefieren, y sigue aprendiendo.

UNIDAD XII

Ejemplos prácticos y errores comunes en el uso del lenguaje inclusivo

Al incorporar un lenguaje más inclusivo es fácil cometer errores, sobre todo al principio. Aquí tienes ejemplos prácticos para aplicarlo y los fallos más habituales.

1 Ejemplos prácticos

Situación	Mejor evitar	Alternativa
Términos neutros y plurales	«Los estudiantes deben entregar su tarea a tiempo».	«El estudiantado debe entregar sus tareas a tiempo».
Eliminar el masculino genérico	«Los médicos y las enfermeras hacen un trabajo invaluable».	«El personal sanitario hace un trabajo invaluable».
Cargos sin referencia al género	«El director de la empresa siempre debe ser una persona con experiencia».	«La dirección de la empresa siempre debe recaer en una persona con experiencia».
Reconocer identidades no binarias	«Bienvenidos a todos».	«Os damos la bienvenida a todas las personas» o «bienvenidas, bienvenidos y bienvenides».

El manual incluye un quinto ejemplo («la abogada» → «la persona abogada»). Lo hemos omitido: «la abogada» es correcto y visibiliza a las mujeres, y no hace falta sustituirlo.

2 Errores comunes

- **Usar el masculino genérico sin reflexionar:** «Los trabajadores están invitados a participar». *Solución:* «el personal» o «todas las personas».
- **Confundir lenguaje inclusivo con exceso de formalismo:** «Los/as estudiantes deberían estar atentos/as». *Solución:* términos neutros o plural sencillo, para no complicar la lectura.
- **No adaptar el lenguaje al contexto:** «Los padres deberán recoger a sus hijos a las 3 p.m.». *Solución:* «las personas responsables deberán recoger a sus hijas o hijos a las 3 p.m.», que reconoce a madres, padres y otros tutores.
- **Usar «mujeres» como sinónimo de «personas»:** «Las mujeres deben estar presentes en la reunión». *Solución:* «las personas deben estar presentes», si se dirige a todos.
- **Asumir pronombres:** suponer que alguien es «él» o «ella» sin conocer su identidad puede incomodar u ofender a personas transgénero o no binarias. *Solución:* preguntar o usar una forma neutra hasta saberlo.
- **Reforzar estereotipos con expresiones innecesarias:** «tienes que ser más hombre/mujer». *Solución:* eliminarlas; existen muchas formas de ser hombre o mujer.

3 Consejos para mejorar

- **Escucha y aprende:** presta atención a cómo se identifican las personas; si dudas, pregunta con respeto.
- **Reconoce tus límites:** es normal equivocarse; lo importante es corregir y aprender.
- **Usa recursos:** guías y diccionarios de lenguaje inclusivo con ejemplos y alternativas.
- **Hazlo hábito:** cuanto más practiques, más natural será, en el trabajo y en la vida personal.

RECUERDA

El lenguaje inclusivo no es solo cuestión de corrección lingüística: es una forma de practicar la igualdad y el respeto hacia todas las personas.

MÓDULO V

Violencia de género y estrategias de prevención

UNIDAD XIII

Definición y tipos de violencia de género

La violencia de género es una violación de los derechos humanos. Esta unidad explica qué es, qué tipos hay, cuáles son sus causas y qué consecuencias tiene.

1 Qué es la violencia de género

Según el enfoque internacional que sigue el manual, es cualquier tipo de violencia basada en la identidad de género, real o percibida. Su objetivo es mantener la desigualdad de poder entre los géneros y se ejerce contra una persona por su género, identidad, expresión de género u orientación sexual. Puede ser física, psicológica, sexual, económica o simbólica, y suele ejercerla una persona conocida (pareja, familiar, amigo o compañero de trabajo), aunque también puede venir de extraños. No solo agrede a la persona: perpetúa las desigualdades estructurales y los estereotipos de género.

! IMPORTANTE

En España, la **Ley Orgánica 1/2004** usa un concepto más concreto: es la violencia que ejercen sobre las mujeres quienes son o han sido sus cónyuges o parejas, aunque no hayan convivido. Otras violencias contra las mujeres, como la sexual o la trata, se recogen en otras normas (por ejemplo, la Ley Orgánica 10/2022). Este manual usa el concepto amplio; conviene conocer las dos definiciones. (Aviso añadido a este manual.)

2 Tipos

FÍSICA

Cualquier acto que cause daño o lesión corporal: golpes, empujones, patadas, quemaduras, fracturas, agresiones con objetos. Puede dejar secuelas emocionales y psicológicas a largo plazo.

PSICOLÓGICA O EMOCIONAL

Busca controlar, manipular, humillar o intimidar: insultos, humillaciones, amenazas, aislamiento social, control de pensamientos o decisiones. No deja huellas físicas, pero puede ser igual de destructiva (ansiedad, depresión, baja autoestima).

SEXUAL

Forzar a actos sexuales sin consentimiento: violación, tocamientos no deseados, acoso sexual, explotación sexual, prostitución forzada. Puede causar estrés postraumático, trastornos de la conducta alimentaria y problemas de confianza en las relaciones.

ECONÓMICA

Controlar, limitar o manipular los recursos económicos para crear dependencia: controlar los ingresos, impedir trabajar o estudiar, quitar el dinero, imponer una carga económica injusta. Puede atrapar a la víctima en la pobreza y dificultar que salga de la relación.

SIMBÓLICA

Estereotipos, representaciones y actitudes que perpetúan la subordinación de un género: mujeres solo en roles subordinados o sexuales en los medios, lenguaje sexista, objetivación de las personas, normalización de la violencia en la cultura popular. Es menos visible, pero refuerza las normas que legitiman la violencia.

DIGITAL O CIBERNÉTICA

La que se ejerce mediante tecnología: acoso cibernético, envío de imágenes o vídeos íntimos sin consentimiento, amenazas en línea, difamación en redes, control y vigilancia digital. Cada vez es más frecuente.

3 Causas

- **Desigualdad de poder:** manifestación de relaciones desiguales entre hombres y mujeres.
- **Normas sociales y culturales:** los roles rígidos y jerárquicos fomentan la idea de que controlar al otro es legítimo.
- **Impunidad:** la falta de sanciones efectivas y la normalización de la violencia.
- **Desinformación y falta de educación:** desconocer qué es la violencia de género y la falta de programas de igualdad.

4 Consecuencias

- **Daños físicos:** lesiones, discapacidades permanentes y, en casos extremos, la muerte.
- **Daños psicológicos:** depresión, ansiedad, estrés postraumático y, en algunos casos, el suicidio.
- **Impacto social:** afecta a la integración social de las víctimas y crea un ciclo de aislamiento y dependencia.
- **Consecuencias económicas:** pérdida de trabajo, lesiones o imposibilidad de acceder a recursos financieros.

UNIDAD XIV

Señales de alerta y cómo actuar

Muchas víctimas no saben reconocer las señales del abuso ni cómo reaccionar. Reconocerlas es el primer paso para intervenir y apoyar. Las señales se manifiestan en patrones de comportamiento controladores, humillantes o agresivos.

1 Señales de alerta

Tipo	Señales
Física	Lesiones que no se pueden o no se quieren explicar (moretones, cortes, quemaduras, fracturas); pérdida de peso o cambios físicos por estrés y miedo; ocultar marcas con ropa que cubre todo el cuerpo, incluso en días calurosos.
Psicológica o emocional	Desvalorización constante por insultos y humillaciones; ansiedad o miedo sin razón aparente; aislamiento de amigos y familia por el control del agresor; dependencia emocional excesiva.
Sexual	Evitar el contacto físico o la actividad sexual; cambios drásticos en la conducta o el interés sexual; miedo, tensión o malestar ante las caricias de la pareja.
Económica	No tener acceso al propio dinero o depender del agresor para decidir en lo económico; que se le prohíba trabajar o estudiar, o se le dificulte ganar ingresos propios.
Control o coerción	Vigilancia excesiva de movimientos, llamadas, mensajes y redes; exigir saber siempre dónde está; celos extremos y acusaciones constantes de traición sin fundamento.
Digital	Acoso en línea con mensajes intimidatorios o amenazas; difusión de imágenes, vídeos o detalles privados sin consentimiento para humillar o controlar.

2 Cómo actuar

1. **Reconoce que hay un problema:** admite que la situación no es normal. Si observas o vives alguna de las señales, la violencia es una realidad que hay que abordar.
2. **Busca ayuda profesional:** centros de atención a víctimas (apoyo legal, psicológico y social), líneas de emergencia 24 horas y profesionales de la psicología que ayuden a entender la situación y a salir de ella.
3. **Denuncia el abuso:** es importante para que las autoridades actúen contra el agresor. Puede ser difícil por el miedo y la manipulación; conviene contar con el apoyo de un abogado o abogada especializada.
4. **Crea un plan de seguridad:** ten a mano números de emergencia y contactos de confianza; piensa cómo salir rápido de la vivienda y adónde ir; guarda copias de documentos clave (identificación, pasaporte, dinero...) en un lugar seguro y accesible.
5. **Apoya a la víctima si eres testigo:** escucha sin juzgar, valida sus sentimientos, ofrécele apoyo e infórmale de los recursos disponibles.

! RECUERDA

No hay excusa para la violencia. Si tú o alguien cercano la sufre, busca ayuda lo antes posible: existen recursos y profesionales para apoyarte.

UNIDAD XV

Recursos de apoyo y vías de denuncia

Muchas personas que viven violencia no saben adónde acudir. Existen recursos de apoyo y vías de denuncia para proteger a las víctimas, garantizar su seguridad y acompañarlas para salir de la situación. Sirven tanto a quien la sufre como a quien quiere ayudar a una persona cercana.

1 Recursos de apoyo

CENTROS DE ATENCIÓN

Asesoramiento legal, atención psicológica, acompañamiento judicial y alojamiento temporal. Hay centros a nivel nacional y local; cada comunidad autónoma tiene su red.

LÍNEAS DE EMERGENCIA

Teléfonos confidenciales, abiertos las 24 horas, para recibir asistencia inmediata. En España, el **016**, gratuito y sin necesidad de identificarse.

ASESORÍA LEGAL

Guía para tramitar denuncias, obtener órdenes de protección y conocer los derechos. Existen programas de asistencia gratuita o de bajo coste.

REFUGIOS Y ALOJAMIENTOS

Lugar seguro para escapar de una situación peligrosa: alojamiento temporal, comida, apoyo psicológico y asistencia legal, también para personas con hijos u otras dependencias.

APOYO PSICOLÓGICO

Terapia individual y grupal para procesar el trauma y recuperar la autoestima, en psicología especializada o en centros de salud públicos y privados.

GRUPOS DE APOYO

Redes de apoyo y grupos virtuales donde compartir experiencias y estrategias con quienes han vivido situaciones similares.

! DATO AÑADIDO

En España, además del 016 por teléfono, existe atención por WhatsApp (600 000 016), por chat y por correo electrónico, y un servicio para personas con discapacidad auditiva. En una emergencia, llama al **112**. El 016 no aparece en la factura telefónica, pero si llamas desde tu móvil conviene borrar la llamada del historial. Comprueba los datos de contacto actualizados en la web del Ministerio de Igualdad antes de publicarlos. (Aviso añadido a este manual.)

2 Vías de denuncia

- **Policía o Guardia Civil:** es el primer paso para que se inicie una investigación judicial; actúan de forma confidencial y pueden tomar medidas inmediatas, como la detención del agresor. Puedes acudir a comisaría o llamar al 112, y en algunos casos denunciar en línea.

- **Juzgado de Violencia sobre la Mujer:** el juzgado especializado gestiona el proceso judicial y puede conceder órdenes de protección. En algunos casos hay derecho a asistencia legal gratuita con abogado de oficio especializado.
- **Servicios en línea:** en algunos países hay formularios y plataformas para denunciar de forma confidencial y segura, útiles si no puedes desplazarte o no te sientes segura.
- **ONG:** ofrecen asesoría legal, acompañamiento psicológico y ayuda para denunciar, y pueden facilitar el acceso a refugios.

! CORREGIDO

El original dice que se puede denunciar de forma anónima. En España, una denuncia formal exige identificarse; lo que es confidencial y anónimo es la llamada al 016. Además, las víctimas de violencia de género tienen derecho a asistencia jurídica gratuita y especializada, con independencia de sus recursos (Ley Orgánica 1/2004). (Aviso añadido a este manual.)

! RECUERDA

Las víctimas no están solas. Buscar ayuda cuanto antes, a través de líneas de emergencia, centros especializados, organizaciones sociales o denunciando ante las autoridades, es clave para su seguridad y bienestar.

MÓDULO VI

Promoviendo la igualdad en diversos contextos

UNIDAD XVI

Igualdad de género en la educación y el ocio

La igualdad de género no solo debe promoverse en el ámbito laboral, social o político, sino también en la educación y el ocio, donde desde la infancia se construyen las bases de la cultura y de las relaciones entre hombres y mujeres. Esta unidad explica cómo integrarla en ambos, de forma formal e informal.

1 En la educación

La educación es una herramienta poderosa para desmontar los estereotipos que se imponen desde la infancia.

- **Currículo con perspectiva de género:** materiales sin estereotipos (evitar libros que asocien a las mujeres solo con tareas domésticas y a los hombres con liderazgo), historia del feminismo y de los derechos de las mujeres, y figuras históricas y actuales de distintos géneros en ciencia, política, arte, etc.
- **Educación emocional y en igualdad:** programas que enseñen a reconocer y respetar las emociones de los demás sin importar su género, y prevención de la violencia de género con relaciones basadas en el respeto mutuo.
- **Igualdad entre el personal docente:** formación en perspectiva de género para identificar y corregir prejuicios en el aula, y evaluación justa y equitativa, con las mismas oportunidades de participación.

2 En el ocio

El acceso y la participación equitativa en el ocio y las actividades recreativas son clave para el bienestar de todas las personas, pero los estereotipos también se reflejan en los hábitos de ocio.

- **Ocio y estereotipos:** a las niñas se las empuja hacia las muñecas, el arte o la danza, y a los niños hacia deportes, construcción y liderazgo, lo que limita su desarrollo. Hay que ofrecer actividades sin distinción de género, animar a niñas y niños a participar en deportes y juegos por igual y dar visibilidad a las mujeres en el deporte.
- **Espacios de ocio igualitarios:** centros juveniles, clubes deportivos y eventos culturales deben ser inclusivos y respetuosos; crear espacios seguros donde mujeres y niñas puedan participar sin sufrir acoso ni violencia, y ofrecer a todos los géneros actividades con la misma calidad.
- **Cultura y medios:** diversificar los modelos en cine, televisión y videojuegos, con personajes masculinos y femeninos diversos y empoderadores, y fomentar una cultura de respeto e inclusión.

RECUERDA

Promover la igualdad en estos ámbitos beneficia a las mujeres, pero también a los hombres y a la sociedad. Es responsabilidad de todos crear espacios donde se valore a cada persona por lo que es, sin que el género limite.

UNIDAD XVII

Diversidad cultural y género: retos y oportunidades

La diversidad cultural y el género están profundamente relacionados: cada cultura ha desarrollado normas, valores y expectativas distintas sobre los roles de género, que influyen en las oportunidades, derechos y vida cotidiana de las personas. Por eso la igualdad de género no puede abordarse de forma uniforme en todas las culturas.

1 Roles de género en distintas culturas

- **Culturas patriarcales:** los hombres son proveedores y figuras de autoridad, y las mujeres se encargan de la crianza y del hogar. Sigue siendo lo predominante en muchas partes del mundo y limita las oportunidades de las mujeres en educación, política y trabajo.
- **Culturas matriarcales:** las mujeres ocupan posiciones de liderazgo y toman las decisiones de la comunidad o la familia. Pueden ofrecer más igualdad a las mujeres, pero tienen sus propios retos en cuanto a las expectativas sobre los hombres.
- **Sociedades mixtas o migrantes:** las expectativas son complejas y cambiantes, con un choque entre prácticas tradicionales y normas modernas de igualdad.

2 La percepción del género

En muchas culturas hay una visión binaria (solo hombre y mujer), mientras que en otras se reconocen identidades no binarias o múltiples. Por ejemplo, en algunas culturas indígenas de América del Norte existen tradiciones que reconocen a las personas «dos espíritus», con un lugar social significativo en sus comunidades, aunque a menudo sufren discriminación en contextos más globalizados. La globalización y la mayor aceptación de las identidades transgénero y no binarias desafían las normas tradicionales y abren nuevas oportunidades de inclusión.

3 Retos

- **Conflictos entre tradiciones y derechos humanos:** prácticas como el matrimonio infantil, la mutilación genital femenina o la violencia doméstica existen en algunas culturas y violan los derechos básicos de las mujeres. A menudo se justifican con tradiciones, pero son incompatibles con la igualdad de género y los derechos humanos universales. También el derecho a decidir sobre el propio cuerpo, la educación sexual y la salud reproductiva se ve limitado en algunos contextos.
- **Resistencia al cambio:** resistencia cultural y religiosa (las creencias o tradiciones se interpretan como barreras para la igualdad) y estigmatización de las luchas feministas, vistas a veces como una amenaza o como imperialismo occidental.

- **Desigualdad en el acceso a oportunidades globales:** las mujeres de comunidades marginadas enfrentan barreras adicionales para acceder a educación y empleo, que la globalización puede agravar.

4 Oportunidades

- **Respetar y aprender de las tradiciones:** en vez de imponer un modelo único, identificar aspectos de cada cultura que favorezcan la equidad. Adaptar los modelos feministas a contextos concretos y fomentar el diálogo intercultural.
- **Empoderamiento a través de la diversidad:** mujeres de distintas culturas como referentes que muestran que hay muchas formas de ser una mujer empoderada, y un feminismo inclusivo que integre las experiencias de mujeres de diversas culturas, razas y contextos socioeconómicos.
- **Innovación y nuevas perspectivas:** programas educativos inclusivos que respeten la diversidad cultural y políticas públicas culturalmente competentes que, a la vez, respeten los derechos humanos universales.

> **RECUERDA**
>
> La igualdad de género es un derecho universal y también una oportunidad para aprender y crecer juntos en una sociedad global cada vez más diversa.

UNIDAD XVIII

Reflexión y compromiso personal para el cambio social

La lucha por la igualdad es una causa colectiva que exige el compromiso de todas las personas, también en la vida diaria, en las relaciones y en las decisiones cotidianas. El cambio social empieza por el cambio personal: reflexionar sobre nuestras actitudes, comportamientos y creencias es el primer paso.

1 Reflexión personal

Todos estamos influidos por las normas de género de nuestra cultura, lo que puede llevarnos a aceptar sin cuestionar ciertas desigualdades. Algunas preguntas clave:

- ¿De qué manera mis actitudes o creencias refuerzan los roles tradicionales de género?
- ¿He sido testigo de desigualdades de género y cómo reaccioné?
- ¿Qué ejemplos de desigualdad he visto en mi entorno y cómo los he respondido?

Asumir la responsabilidad personal implica reconocer que todos tenemos prejuicios inconscientes que afectan a cómo tratamos a los demás, y rechazar la pasividad ante la injusticia: hablar y actuar, tanto denunciando actos discriminatorios como promoviendo una cultura de respeto.

2 Compromiso personal

El compromiso no se limita a grandes gestos: son pequeños pasos diarios que, sumados, transforman la sociedad.

EN TU ENTORNO PERSONAL Y PROFESIONAL

- Relaciones basadas en el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.
- Evitar reproducir estereotipos en palabras y acciones.
- Si eres testigo de violencia de género o discriminación, denunciarla y apoyar a las víctimas.

EN TU COMUNIDAD

- Participar en actividades de sensibilización, talleres o charlas sobre igualdad.
- Apoyar a ONG, movimientos sociales o grupos que trabajan por la igualdad.
- Colaborar en políticas locales de igualdad: espacios seguros para mujeres y niñas o igualdad salarial.

3 El papel de la autoeducación

- **Ampliar perspectivas:** leer sobre la historia y las teorías del feminismo y de otros movimientos por la igualdad (antirracismo, feminismo interseccional, movimiento LGTBI), y seguir a activistas y organizaciones que promueven el cambio.
- **Reflexionar sobre el impacto de nuestros actos:** cómo afectan nuestras decisiones de consumo, nuestro comportamiento en redes y nuestra forma de relacionarnos. Elige productos y servicios que promuevan la igualdad, rechaza los que perpetúan estereotipos y practica la empatía escuchando a quienes han vivido desigualdad o discriminación.

! RECUERDA

Cada pequeña acción cuenta. La verdadera igualdad no se logrará solo con leyes y políticas, sino cuando cada persona se comprometa de forma activa a derribar las barreras de desigualdad.

Datos clave para el examen de igualdad de género

Un repaso rápido de los datos del manual que más se preguntan:

1948
Declaración Universal de los Derechos Humanos

1979
CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; España la ratificó en 1984

1995
Conferencia de Beijing: 12 áreas críticas para la igualdad

ODS 5
lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas

LO 3/2007
para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

LO 1/2004
de medidas de protección integral contra la violencia de género

Art. 14 y 9.2
de la Constitución: igualdad ante la ley y promoción de la igualdad real y efectiva

1931 y 1933
Clara Campoamor defiende el sufragio femenino y las mujeres votan por primera vez en España

1893
Nueva Zelanda, primer país que reconoce el voto femenino

6
tipos de violencia de género: física, psicológica, sexual, económica, simbólica y digital

016
teléfono gratuito y confidencial de atención a víctimas, 24 horas

112
teléfono de emergencias

¿Has terminado el manual?

Haz ahora el examen y, si lo apruebas, podrás obtener tu certificado.

academia-formacion.com/examen-curso-igualdad-de-genero/