8 DE MARZO

cecobi
Bizkaiko Merkataritzako Enpresari Konfederazioa | Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia

EN NUESTRO COMERCIO, CONSUMIMOS IGUALDAD

¿QUÉ ES...

...EL LENGUAJE INCLUSIVO?

En castellano el masculino tiene un doble uso: como genérico (incluye a ambos sexos) o como específico (concreta el sexo masculino). La aplicación de ese estilo genérico es cultural, pero no podemos decir por ello que el castellano sea una lengua androcéntrica (centrada en el varón) ni sexista: lo es su uso.

Por ello, cada vez más se utiliza una comunicación verbal y visual no sexista que garantice una representación igualitaria de mujeres y hombres, niños y niñas, de la misma forma en todas las circunstancias.

Esto implica nombrar en femenino y masculino.

Lo adecuado para ello es tratar de no anteponer siempre el género masculino al femenino, e intentar evitar el empleo indiscriminado del genero masculino para hacer referencia a los colectivos.

Asimismo, habría que huir de la transmisión de mensajes estereotipados de los diferente colectivos por motivo de género, edad, origen étnico, etc.

La lengua posee gran cantidad de mecanismos que permiten desarrollar una comunicación en pie de igualdad. La combinación alternada de ellos hará que la comunicación resulte fácil y variada, además de justa e igualitaria.

8 DE MARZO

cecobi
Bizkaiko Merkataritzako Enpresari Konfederazioa | Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia

¿QUÉ ES...

...LA BRECHA DE GÉNERO?

La brecha de género es la diferencia entre la tasa masculina y la tasa femenina en la categoría de una variable, es decir: es la diferenciaentre mujeres y hombres en diferentes ámbitos, como por ejemplo la tasa de empleabilidad, el tipo de jornada, la retribución salarial, etcétera. Cuanta mayor es la diferencia mostrada en los resultados, mayor será la desigualdad.

Aunque esa brecha se va reduciendo año tras año en el mercado laboral, aún hay que continuar trabajando para que disminuya, ya no sólo cuando las personas trabajadoras se encuentran en activo, sino también antes y después.

Y es que, si bien antes del acceso al trabajo, si se habla de formación, los números favorecen a las mujeres (que alcanzan mayores tasas de estudios superiores). Sin embargo, esta diferencia no se mantiene cuando se accede al mundo laboral (aunque se ve mitigada cuando se habla de titulaciones superiores): trabajan menos tiempo (debido a que las jornadas suelen ser a tiempo parcial) y cobran menos por hora. Pero la brecha de género no se acaba cuando se abandona el ámbito profesional, sino que se mantiene también en las prestaciones, ya que las mujeres cobran menos también cuando se habla de pensiones.

8 DE MARZO

cecobi
Bizkaiko Merkataritzako Enpresari Konfederazioa | Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia

Fuente: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_emakunde_final_v4.pdf

¿QUÉ ES...

...EL TECHO DE CRISTAL?

El "techo de cristal" es una barrera sutil y casi imperceptible a simple vista que impide a las mujeres llegar a moverse dentro de las jerarquías de las empresas y llegar a los cargos más altos.

Es una de las consecuencias de la segregación vertical del trabajo, esto es, de la concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y niveles de responsabilidad en algunas organizaciones, independientemente del nivel de estudios o experiencia con la que cuenten.

Ligado a este concepto, también encontramos el de "paredes de cristal", que hace referencia a la concentración de mujeres en determinadas actividades en el seno de una organización, que atiende más a una segregación horizontal del trabajo, según la cual se concentra a las mujeres en tareas que se han considerado tradicionalmente femeninas.

Al hilo de ello no podemos olvidar el "suelo pegajoso", que se refiere a la dificultad de la mujer para abandonar el trabajo doméstico e introducirse en el mundo laboral.

Para combatir estos fenómenos habría que implementar políticas de contratación y promoción laboral transparentes, diseñadas desde la perspectiva de género que eviten que el puesto de trabajo sea diseñado pensando en un perfil masculino concreto.

8 DE MARZO

cecobi
Bizkaiko Merkataritzako Enpresari Konfederazioa | Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia

¿QUÉ ES...

...LA CONCILIACIÓN?

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una expresión con la que se hace referencia a la necesidad de hacer compatibles entre sí los diferentes ámbitos de la vida de las personas, tanto mujeres como hombres. Pretende hacer compatibles los intereses con las obligaciones y con las necesidades.

La conciliación muchas veces es un asunto difícil, en gran parte debido al ritmo de vida, al reparto de la jornada laboral, a la falta de corresponsabilidad en el hogar, etcétera.

Ello conlleva que muchas personas deben escoger entre desarrollar su carrera profesional u ocuparse de su vida personal y familiar , o que, sin poder o querer renunciar a ninguna de ellas, se vean inmersas en la llamada "doble jornada", que es desarrollar trabajos remunerados y no remunerados que no dejan lugar al desarrollo personal. Si a ello sumamos la posibilidad de participar en otras actividades de valor social, llegamos a la "triple jornada".

Aunque, debido a su rol tradicional las dificultades para conciliar afectan en mayor medida a las mujeres, los hombres también salen damnificados.

Solucionar los problemas para conciliar implica a las administraciones publicas, a las organizaciones y a los hombres y a las mujeres, que deben llevar a cabo acciones que permitan a las personas desarrollarse y compaginar todos los ámbitos de su vida para poder ganar bienestar

8 DE MARZO

cecobi
Bizkaiko Merkataritzako Enpresari Konfederazioa | Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia

¿QUÉ ES...

...LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

También conocido como “mainstreaming”, es el principio de integración de la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de los procesos políticos, laborales, organizativos, legislativos…

Ello implica evaluar cómo afectan las medidas que se adoptan en la vida de las mujeres y los hombres, para analizar si tienen un impacto diferente en unas y otros en todos los niveles y en cualquier área. Si el resultado del análisis de dichas mediadas hace ver que se están creando trabas o desigualdades, es ineludible modificarlas.

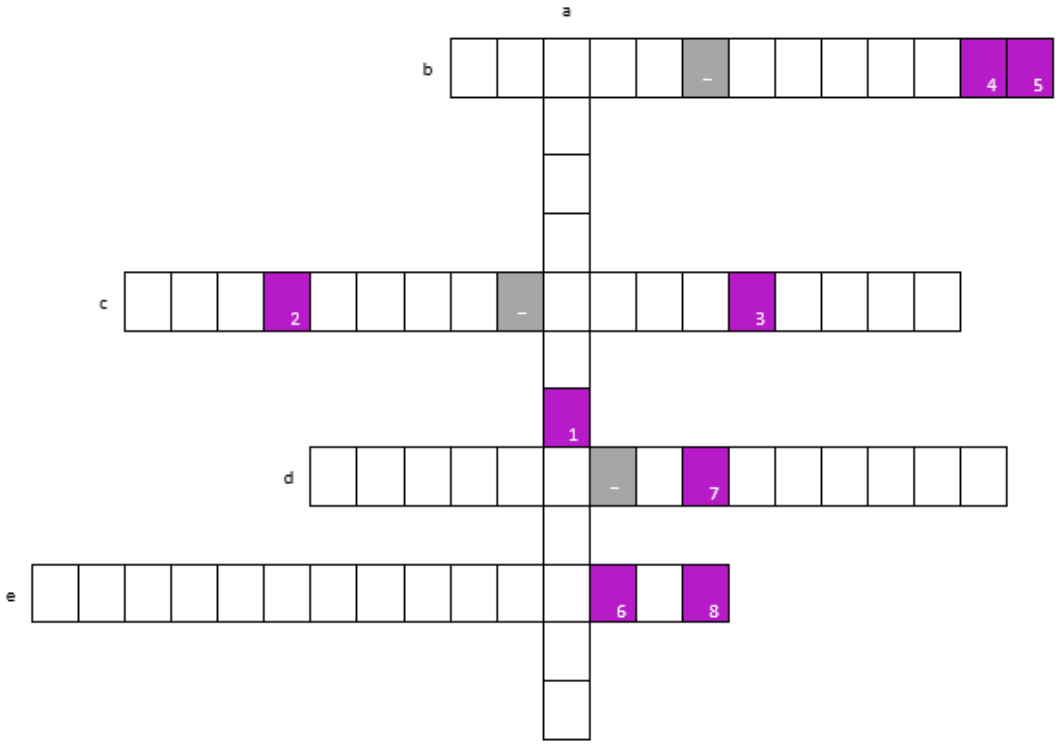
No son medidas específicas a favor de las mujeres en situación de desigualdad, ya que entonces estaríamos hablando de acciones positivas. El mainstreaming es un conjunto de acciones y políticas generales, en las que la atención a los posibles efectos diferentes sobre mujeres y hombres ayuda a detectar cualquier discriminación, directa o indirecta.

Para ello hay que realizar un diagnóstico desde la perspectiva de género, que implica estudiar las situaciones provocadas por las situaciones personales, y en las que el sexo va a funcionar como una variable. La medición se realiza a través de los indicadores de género, que facilitan la comparación de situaciones.

8 DE MARZO

cecobi
Bizkaiko Merkataritzako Enpresari Konfederazioa | Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia

CRUCIGRAMA 8 DE MARZO



VERTICALES

a) Equilibrio entre los ámbitos personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres.

Completa la palabra con las letras colocadas en las casillas moradas del crucigrama:

1	2	3	4	5	6	7	8

HORIZONTALES

b) Metáfora que alude a las barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional. *(2 palabras)*

c) Comunicación no sexista que garantiza una representación igualitaria de mujeres y hombres, niños y niñas, de la misma forma en todas las circunstancias. *(2 palabras)*

d) Desigualdades en las remuneraciones entre hombres y mujeres. *(2 palabras)*

e) principio de integración de la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de los procesos políticos, laborales, organizativos, legislativos…

cecobi
Bizkaiko Merkataritzako Enpresari Konfederazioa | Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia