

¿Qué es la discriminación de género?

El Ciudadano · 21 de septiembre de 2015



Tanto la discriminación por razón de sexo como la de **género** excluyen o limitan el acceso de las mujeres a sus derechos y a determinados ámbitos y espacios de actuación, obstaculizando su poder y su desarrollo personal como ciudadanas. La primera, excluye a las mujeres por el hecho de serlo. La segunda, se basa en los **estereotipos** culturales y sociales que prescriben roles y funciones diferenciados para las mujeres y los hombres.

Han existido y existen muchas formas de discriminación de género a lo largo de la historia, como limitar el derecho al voto o a la educación, a ser propietarias de bienes y tierras o a aspectos cotidianos como practicar algún deporte. Quizás, la más frecuente en nuestros días es la discriminación laboral, que se manifiesta en **diferencias salariales**, diferente valoración económica del trabajo u obstáculos para acceder y ascender en una empresa u organización.

Discriminación por razón de sexo

La definición oficial de discriminación por razón de sexo quedó recogida en 1979 por Naciones Unidas como «toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera». (*Artículo 1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Asamblea General de Naciones Unidas*).

La **ley de 2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres** diferencia tres tipos de discriminación:

- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable (artículo 6). Por ejemplo, un despido por embarazo. .
- **Discriminación indirecta:** Es la más frecuente y la más difícil de probar. Se define como aquella «situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro». (artículo 6). Por ejemplo, los convenios y contratos salariales pueden establecer categorías profesionales a las que acceden mujeres y hombres, pero un análisis de las mismas puede probar que los hombres son los que acceden a los puestos mejor pagados o los que tienen una nómina más gruesa por las dietas, sobresueldos o condiciones especiales.
- **Discriminación múltiple:** Se habla de doble, triple o múltiple discriminación, cuando además de la desigualdad de género se cruzan otros tipos de discriminación, como la racial, por condición sexual, por edad, por discapacidad, por creencia... Un ejemplo es el de una mujer inmigrante, que puede sufrir doble o múltiple discriminación por los estereotipos hacia su colectivo y por el hecho de ser mujer.

Discriminación positiva

Por si todavía quedaban pocas dudas acerca de la falta de sensibilidad de la Real Academia Española hacia las mujeres, a la hora de definir el verbo 'discriminar' tras una primera acepción general: «Seleccionar excluyendo», su segunda acepción es «Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.». En ella, no aparece expresamente la discriminación por razón de sexo o género, a pesar de ser «la forma más generalizada de exclusión», según la directora ejecutiva de ONU Mujeres.

Sí, en cambio, forma parte de la **definición de discriminación positiva**, que sería «la protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social».

Estas acciones positivas son, en realidad, medidas para corregir «situaciones patentes de desigualdad patentes respecto al hombre, razonables y proporcionadas» en cada caso en concreto. Por ejemplo, la implantación de cuotas en los gobiernos para asegurar una representación equitativa de mujeres y hombres.

(Fuentes: 'Guía para la Formación en Igualdad de la Escuela de Administración Pública de Extremadura' y 'Género y Discriminación'. Documentos temáticos. INADI. Gobierno de Argentina).

visto en **Feminismo.About**

Fuente: El Ciudadano