

IGUALDAD FORMAL

IGUALDAD REAL

Con igualdad formal nos referimos a la igualdad que recoge la legislación, y que establece que mujeres y hombres tengamos los mismos derechos y oportunidades, pero ¿eso es realmente así?

Es a partir de la finalización de la segunda Guerra Mundial, donde empieza a surgir legislación en materia de igualdad en general, de derechos civiles y tiene las primeras incursiones en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sobre todo a partir de la creación de las Naciones Unidas en 1945

Ω Carta de las Naciones Unidas 1945

Ω Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948

Ω Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966 (76)

Ω Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 1966 (76)

Ω Convención de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1979. En la que ya se habla específicamente sobre la discriminación de las mujeres

A pesar del reconocimiento desde un punto de vista formal, esto no significa que exista una igualdad real. Veamos ejemplos en varios ámbitos de la sociedad:

Aunque el reparto de tareas y responsabilidades en el ámbito doméstico está cambiando, aún siguen asumiéndolo principalmente las mujeres, especialmente los cuidados, tengan o no un trabajo remunerado. Los roles y estereotipos de género siguen estando muy presentes, y esta doble o triple carga afecta directamente a la salud física, psíquica y a su calidad de vida en general, por el exceso de responsabilidad y presión

La segregación laboral, que hace referencia a la representación diferenciada en el trabajo de hombres y mujeres en sectores distintos y ocupando cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento social y en profesiones asociadas a los roles y estereotipos de género

Techo de cristal, que se refiere de forma metafórica a las dificultades que encuentran las mujeres para avanzar en su carrera laboral, hacia puestos de mayor responsabilidad. Se dice que es invisible porque aunque no existen leyes ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, está construido sobre la base de roles y estereotipos que a veces son difíciles de detectar:
Ω prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puesto de responsabilidad
Ω disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas...

la inclusión dentro de un texto legal del principio de igualdad entre mujeres y hombres, aunque es un comienzo obligado, no es suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones de género que aún sufren las mujeres. De aquí que sean necesarios instrumentos concretos para paliar esas desigualdades, y conseguir la igualdad real, como son las acciones positivas y la apuesta de trabajar la igualdad transversalmente en todas y cada uno de los ámbitos en los que nos relacionamos mujeres y hombres