



Guía didáctica para
la Impartición de un
Módulo Transversal de Igualdad
de Oportunidades en la
Formación para el Empleo

Guía didáctica para
la Impartición de un
Módulo Transversal de Igualdad
de Oportunidades en la
Formación para el Empleo

Proyecto CONFIO Iniciativa Comunitaria EQUAL (Fondo Social Europeo)

Contenidos: Fundación Mujeres

Elaboración: Sonia González Márquez
Rus García de la Galera López

Coordinación: Isabel López Fajardo

Diseño, maquetación, impresión y encuadernación:

AG BATANERO

www.agbatanero.com

Octubre 2007

ÍNDICE:

| | | | |
|---|---|----|---|
|  | Presentación. | 5 |  |
|  | Estructura del Material Didáctico. | 7 |  |
|  | Personas Destinatarias. | 9 |  |
|  | Recomendaciones de Uso. | 10 |  |
|  | Evaluación y Seguimiento de la Acción Formativa. | 11 |  |

MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL ALUMANDO:

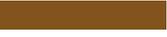
Programa:

| | | | |
|---|--|----|---|
|  | Unidad 1: Cultura de Desigualdad: "Recorrer el mismo Camino al mismo Paso". | 17 |  |
|  | Unidad 2: En busca de las mismas Oportunidades para Trabajar. | 35 |  |
|  | Unidad 3: Desigualdad en el Uso de los Tiempos. | 49 |  |
|  | Unidad 4: Igualdad de Oportunidades: Políticas y Estrategias. | 59 |  |

Anexos:

| | | | |
|---|--|----|---|
|  | Anexo I: Fichas de Actividades para el Alumnado. | 71 |  |
|  | Anexo II: Glosario / Bibliografía / Recursos Web. | 91 |  |

MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL PROFESORADO:

| | | | |
|---|-----------------------------------|-----|---|
|  | Guía didáctica. | 105 |  |
|  | Desarrollo de actividades. | 113 |  |
|  | Evaluación Inicial. | 133 |  |
|  | Evaluación final. | 135 |  |



PRESENTACIÓN:

La guía didáctica que presentamos a continuación, forma parte de una de las actuaciones desarrolladas por Fundación MUJERES dentro del proyecto **CONFIO** de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. El proyecto CONFÍO tiene como objetivo "*afrentar el reto de promover el acceso y mantenimiento de las personas con responsabilidades familiares en el mercado laboral de la provincia de Cáceres.*"

Este material es el resultado de un proceso de validación de un módulo de "*Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*" que se ha incorporado de manera transversal en todas las acciones de formación ocupacional impartidas por el proyecto CONFÍO y dirigidas a las personas desempleadas de la provincia de Cáceres. El objetivo de este módulo ha estado orientado principalmente a sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al alumnado participante, favoreciendo el desarrollo de actitudes críticas hacia las situaciones de desigualdad y discriminación que actualmente sufren las mujeres.

La finalidad de esta guía didáctica es que sirva de referente para la utilización por parte del personal docente encargado de impartir el Módulo de Sensibilización en *Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* como contenido transversal en la **formación para el empleo** del *Servicio Extremeño Público de Empleo*.

ESTRUCTURA DEL MATERIAL DIDÁCTICO:

El diseño de este material se ha estructurado en dos partes, por un lado, la elaboración de un *material didáctico dirigido al alumnado*, y por otro, una *guía didáctica para uso del profesorado*.

En la *primera* parte se recogen los contenidos **conceptuales y actividades** propuestas para facilitar la asimilación del alumnado de los conceptos teóricos tratados en el aula.

Los contenidos conceptuales se dividen en 4 unidades didácticas con el objetivo de buscar un cambio de actitudes en el alumnado, y promover una actitud crítica hacia los modelos sociales y culturales sexistas, que son los que generan desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Los contenidos tratados se agrupan en cuatro grandes bloques:

- En la **Unidad 1** se analizan los conceptos que nos permiten entender por qué existen desigualdades entre las mujeres y hombres, y cuáles son las creencias que impiden que las personas de ambos sexos se desarrollen plenamente en todos los ámbitos.
- En la **Unidad 2** se presenta la situación actual de las mujeres en el ámbito laboral, y las dificultades con las que se encuentran, tanto para la incorporación al mercado de trabajo, como para el mantenimiento en el mismo.
- En la **Unidad 3** se muestra el desequilibrio que existe entre el nivel de responsabilidad y participación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y familiar, y cuáles son las estrategias de intervención que existen para contribuir en la consecución de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

- En la **Unidad 4**, en primer lugar, vemos cómo el reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y hombres no significa que exista una igualdad real; y en segundo lugar, analizamos el significado de las políticas y planes de igualdad, y cómo éstas actúan para lograr esa igualdad real.

Además de la parte conceptual, éste material recoge una guía didáctica dirigida al profesorado en la que se proporcionan pautas y recomendaciones con la finalidad de facilitarles la labor en el desarrollo del proceso formativo. Esta guía contiene una propuesta de intervención para el personal docente, en función de los contenidos temáticos que se van a tratar en el módulo, y de las posibles actividades que se sugieren realizar.

En cada una de estas actividades se describen: la finalidad que se pretende alcanzar, el desarrollo metodológico, e indicaciones a tener en cuenta para su puesta en práctica. También se hace referencia a las Fichas de trabajo que se recomienda que utilice el alumnado para el desarrollo de las actividades correspondientes.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Esta guía está dirigida, por un lado, al **personal docente** encargado de impartir el módulo formativo sobre "*Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*" como módulo transversal en el marco de la formación para el empleo, y por otro, al **alumnado** receptor de la acción formativa.

El objetivo es que esta guía sirva de herramienta al profesorado con la finalidad de facilitar la labor de puesta en práctica y desarrollo del proceso formativo, orientado a favorecer una actitud crítica en el alumnado hacia las situaciones de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

El **personal docente** tiene un papel fundamental ya que, como responsable de la formación, debe estar sensibilizado y tener conocimientos en *Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. De su comportamiento en el aula depende en gran parte el logro de los objetivos de la formación, por lo que debe tener o adquirir la capacidad para proporcionar respuestas apropiadas, alejadas de las percepciones estereotipadas acerca de mujeres y hombres que generalmente se mantienen en nuestra sociedad, evitando así, ser transmitida al **alumnado**.

RECOMENDACIONES DE USO:

Entre las Recomendaciones de uso que se aconseja seguir para la utilización de esta guía, se encuentra la de trabajar en el mismo orden en el que se presentan las unidades, ya que están construidas para una comprensión progresiva de los contenidos.

Cada unidad avanza a través de pequeños capítulos estructurados en un texto explicativo, acompañado de propuestas para la reflexión sobre las ideas que se van exponiendo.

Dadas las características particulares de sus contenidos, este material, elaborado para facilitar su incorporación en la formación para la mejora del empleo, se ha diseñado para que pueda ser aplicado de dos formas diferentes:

- **De Forma Vertical**, al incorporarse en la programación de una acción formativa como un contenido más. En este caso, lo conveniente sería incorporarlo al inicio de la formación, con el objetivo que desde el principio se interioricen y se reflexione a cerca de los contenidos formativos.
- **De Forma Horizontal**, transversalmente, poniendo en práctica los contenidos aprendidos del módulo de Igualdad de Oportunidades en el resto de la acción formativa, aplicándolo en cada una de las sesiones de trabajo.

En cuanto a la duración de este módulo, está diseñado para que se imparta aproximadamente en 15 horas, distribuidas en varias sesiones presenciales de tres a cinco horas de duración cada una. Estas sesiones se pueden plantear de forma consecutiva o alternativamente, y con un menor o mayor número de horas en las sesiones, dependiendo de las necesidades y características del grupo de personas al que está dirigido.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN FORMATIVA:

Con el proceso de evaluación se debe analizar, objetiva y sistemáticamente, el desarrollo de la acción formativa, así como su eficacia y el impacto que produce en las personas participantes según los objetivos planteados al inicio del módulo.

A través del seguimiento del proceso formativo es necesario detectar las posibles dificultades que se puedan presentar en el desarrollo, permitiéndonos adaptar metodologías y contenidos en función de los distintos grupos de personas a los que se dirige el módulo. Su función básica es la de retroalimentar el desarrollo de la acción de manera continua, hasta darle la forma definitiva a este paquete formativo.

Según el momento en el que se realiza la evaluación, podemos distinguir tres tipos:

- **Inicial:** Al inicio de la acción formativa se lleva a cabo una evaluación que nos permita identificar el nivel de conocimiento y sensibilización que el alumnado tiene sobre el tema que se va a abordar en el módulo, para tenerlo presente en el desarrollo de la formación y poder dar respuesta a las necesidades del grupo.
- **Continua:** Es la observación continua que tiene que realizar el personal docente sobre el desarrollo del módulo, para averiguar el grado de consecución de los objetivos y de los resultados que se obtienen según lo previsto. Esta evaluación se corresponde con el seguimiento de la acción formativa.
- **Final:** Como su nombre indica se realiza al final del proceso formativo, y se dirige a conocer y valorar el grado de consecución de los objetivos, los resultados alcanzados, los recursos empleados y el impacto obtenido.

Los resultados del proceso de evaluación darán lugar a un informe de evaluación del módulo impartido que se centrará en el análisis de los siguientes aspectos:

- Niveles de satisfacción con los diferentes aspectos del desarrollo del módulo.
- Nivel de comprensión de los conocimientos adquiridos.
- Cambios de actitudes de las personas participantes en la formación.

MATERIAL DIDÁCTICO

PARA EL ALUMNADO

PROGRAMA

UNIDAD 1

Cultura de Desigualdad: "Recorrer el mismo Camino al mismo Paso".

- ¿Significa lo mismo Sexo y Género?
- ¿Cómo aprendemos a ser mujeres y hombres? (Proceso de Socialización).
- Los Roles.
- Los Estereotipos.
- Hablemos el mismo Lenguaje.

UNIDAD 3

Desigualdad en el Uso de los Tiempos.

- Aprender a compartir el Tiempo.
- Concepto de Conciliación.
- Estrategias de Conciliación.
- Agentes Implicados para lograr la Conciliación.

UNIDAD 2

En Busca de las mismas Oportunidades para Trabajar.

- División Sexual del Trabajo.
- Trabajo Reproductivo / Trabajo Productivo.
- Situación de las Mujeres en el Mundo Laboral (Segregación horizontal / Segregación Vertical).

UNIDAD 4

Igualdad de Oportunidades: Políticas y Estrategias.

- Igualdad de Oportunidades: Concepto.
- ¿Es lo mismo Igualdad Legal que Igualdad Real?
- ¿Qué son las Políticas de Igualdad?
- Políticas y Planes de Igualdad.

uNiDaD 1

1

Cultura de Desigualdad "Recorrer el mismo Camino al mismo Paso".

- **¿Significa lo mismo sexo y género?**
- **¿Cómo aprendemos a ser mujeres y hombres?**
- **Los roles.**
- **Los estereotipos.**
- **Hablemos el mismo lenguaje.**



1.- ¿Significa lo mismo Sexo y Género?

En la construcción de nuestras identidades influye tanto la **naturaleza** como la **cultura** o sociedad en la que vivimos. La **naturaleza** porque determina el **sexo** de las personas; nacemos hombres o mujeres. Y en función del **sexo**, la sociedad y la **cultura** influyen en las personas atribuyendo a unas lo femenino y a otros lo masculino.

Naturaleza = Clasificación por Sexo

Hombre / Mujer

Cultura = Clasificación por Género

Masculino / Femenino

De esta manera cada cultura, y cada sociedad, y en cada momento histórico se define lo masculino y lo femenino de manera diferente.

Ejemplos:

- *Antiguamente no estaba bien considerado que las mujeres trabajasen fuera de casa.*
- *En años anteriores no estaba bien visto que los hombres cambiasen pañales a sus hijos/as.*

Erróneamente, a veces se utilizan las palabras **sexo y género** como sinónimos, pero existen importantes diferencias entre los dos términos. Si bien el sexo determina al género, en la mayoría de las ocasiones existen diferencias inconfundibles, como se expresa a continuación:

SEXO:

- El sexo hace referencia a las características biológicas que distinguen al hombre de la mujer, y son de carácter universal.
- Se mantienen inalteradas desde el principio de los tiempos y se transmite de forma genética.
- No puede cambiarse (básicamente).
- Establece la diferencia biológica entre mujeres y hombres.

GÉNERO:

- El género hace referencia a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, que han sido aprendidas e interiorizadas a lo largo de los años. Estas diferencias cambian dependiendo de la cultura y del momento histórico.
- Se aprende.
- Puede cambiarse.
- Establece la discriminación entre lo masculino y lo femenino.

Esta distinción de **sexo-género** es un modelo teórico que explica cómo las diferencias biológicas entre mujeres y hombres se han traducido históricamente en desigualdades de índole social, política y económica, etc., entre ambos sexos, siendo las mujeres las más desfavorecidas en este proceso. Este sistema distingue lo natural y lo socialmente construido, y permite comprender que ***el sexo no es en sí la causa de las desigualdades entre mujeres y hombres, sino su posición de género socialmente construida.***

Sexo: sólo las mujeres pueden dar a luz y amamantar a los bebés.

Género: las mujeres se responsabilizan de la crianza y educación de las/os hijas/os mientras que los hombres proporcionan el sostenimiento económico de la familia



¿Qué opinión os merece compartir las tareas de cuidado y sostenimiento económico de las familias, entre las mujeres y los hombres?

2.- ¿Cómo aprendemos a ser Hombres y Mujeres? (Proceso de Socialización).

Normalmente se dice:

“Los niños son más brutos pero más buenos, y las niñas son más listas pero más malas”

Este tipo de mensajes son la base de un sistema del cual adquirimos valores, adoptamos actitudes y comportamientos sociales que nos permiten configurar nuestra personalidad propia, determinándose así una identidad característica como persona, en la que van implicados los valores de género.

En función del sexo, las mujeres y hombres experimentamos una socialización diferenciada, es decir: recibimos diferentes mensajes sobre lo que se espera de nosotras/os, cómo debemos comportarnos o qué debemos sentir y la forma de manifestarlo según seamos hombres o mujeres. Es esta socialización diferencial la que da lugar a lo que conocemos por roles y estereotipos de género.

Si analizamos los juegos y comportamientos de niñas y niños...

¿Se asemejan a las tareas y funciones que normalmente desempeñan las mujeres y hombres?

¿Quiénes intervienen en la socialización?

El papel que juegan determinados agentes de nuestro entorno social en el proceso de socialización, les convierte en vehículos de transmisión de los valores y actitudes sexistas. Todos ellos emiten mensajes que influyen de diferente manera en los sentimientos de las personas, en los deseos, aspiraciones y necesidades. En el caso de la familia ésta influye en mayor medida durante la infancia y en la vertiente afectiva de la persona, mientras que los medios de comunicación y el lenguaje, que tienen influencia a lo largo de toda la vida, inciden en la parte cognitiva y en la social.

Algunos de los principales agentes de **socialización** son:

- **La Familia**, como primera transmisora de ideas y valores que incorpora estereotipos de género a los niños y las niñas.

Por la función afectiva y temprana que cumple en la vida de las personas, se considera como un ente socializador que tiene una especial influencia sobre éstas, y de una gran relevancia en la transmisión de roles de género.

Esta transmisión se produce a través del consentimiento, premio o castigo de unos comportamientos u otros, a través de los cuentos que se leen, de los juguetes y juegos que se practican, de los colores que se asignan a niñas y a niños en el vestido, de las expectativas que se tienen sobre unos y otras; y a través de los modelos que asume la madre y el padre, con diferentes funciones, responsabilidades, acciones y aficiones.

- **La Escuela**, reproduciendo pautas de comportamiento discriminatorias. A través de los comportamientos y las normas de funcionamiento establecidas tanto por el profesorado como en los centros educativos, con los contenidos que se transmiten, así como las relaciones que se crean entre alumnado y profesorado, continúan con la labor socializadora de aprendizaje que inició la familia, perpetuando el sistema de roles tradicionales.

Los contenidos que aparecen en los libros de texto, las imágenes e ilustraciones, además de reproducir estereotipos claramente sexistas, en muchas ocasiones reproducen una clara división sexual del trabajo.

A través de la aplicación de la coeducación en los colegios, se conseguiría transmitir valores igualitarios entre mujeres y hombres.

- **Los Medios de Comunicación** son instrumentos de gran influencia en el proceso de socialización diferenciada y transmisores de los estereotipos de género. Los medios de comunicación (revistas, periódicos, televisión, música, cine, internet...) tienen un gran poder de influencia en la sociedad actual convirtiéndose en uno de los agentes socializadores más importantes. Estos medios reproducen y transmiten mensajes sexistas, mostrando modelos de mujeres y hombres que se ajustan a lo socialmente establecido. Uno de los medios que más reproduce los mensajes sexistas, y transmite roles y estereotipos de género son los anuncios publicitarios.

- **El Grupo de Iguales**, que ejerce en el individuo una fuerza coercitiva que se conoce como "presión de conformidad": Todas las personas necesitan de un grupo de referencia con el que se identifican, y amoldan su comportamiento para poder adaptarse y encajar en ese grupo. Las no "conformidades", frecuentemente significan el rechazo del grupo a esa persona.

3.- ¿Qué son los Roles?

Los **roles** son el conjunto de tareas y funciones que se derivan de la situación o posición- status de una persona con respecto a su grupo de pertenencia.

Los **roles de género** son los relacionados inherentemente con las tareas, funciones y conductas que tradicionalmente se ha atribuido a un sexo como propio, y se aprenden e interiorizan a través de las instituciones y mecanismos que operan en el proceso de socialización.

Ejemplos:

- “Nadie como las mujeres sabe ocuparse de las/os hijas/os”, “el hombre puede ocuparse de las tareas de la casa, pero nunca lo hará igual de bien a como lo hace una mujer”

La sociedad intenta que las personas que la componen asuman los roles que les corresponden, parcelando las diversas funciones y repartiéndolas entre hombres y mujeres en función de su sexo. Esta división sexual de las funciones y expectativas sociales divide a la sociedad en dos campos de actuación, con presencia y responsabilidades bien diferenciados:

- **Lo público:** Que abarca las tareas relacionadas generalmente con el ámbito político, económico y social. Ocupado hoy en día de forma mayoritaria por los hombres. Tiene que ver con el trabajo productivo de carácter mercantil y por tanto tiene un valor de cambio.

- **Lo doméstico:** Abarca la organización y atención de la familia, y las labores derivadas del cuidado del hogar. Tareas adjudicadas mayoritariamente a las mujeres. Tiene que ver con el trabajo reproductivo, con actividades no mercantiles y por lo tanto no tiene valor y permanece en un segundo plano.

ROLES FEMENINOS:

Los Roles Femeninos están relacionados con el ámbito privado, **trabajo doméstico** y la **crianza** de la prole.

Algunos ejemplos:

- *Limpieza.*
- *Ropa.*
- *Comida*
- *Cuidado de menores, personas ancianas y enfermas.*

ROLES MASCULINOS:

Los Roles Masculinos están relacionados con el **ámbito de lo público**, el trabajo fuera del hogar.

Algunos ejemplos:

- *aportar dinero a la economía familiar.*
- *prestigio del trabajo fuera del hogar.*
- *desarrollar sus capacidades en un ámbito ajeno al doméstico.*

El problema radica en que el trabajo doméstico se asume como una tarea principalmente femenina, pero además sin valor alguno. Como es un trabajo que nunca termina, que se repite incesantemente, un trabajo del que no se pueden ver resultados aparentes, no es un trabajo retribuido, y por tanto no tiene prestigio socialmente reconocido.

"Una desvalorización de las tareas domésticas, desvaloriza también a quien las ejecuta"

Se contaría como anécdota que:

- Un **chico** tardase mucho en arreglarse para salir.
- Una **chica** hiciese comentarios continuamente sobre el sexo y las relaciones sexuales

4.- ¿Qué son los Estereotipos?

Un **estereotipo**, se trata de una *idea o imagen* aceptada por la mayoría de la gente que atribuye valores y conductas a las personas en función de características comunes como la raza, edad, nacionalidad, etc.

Es como una ETIQUETA que te "cuelgan":

- *Todas las personas de etnia gitana son unas mentirosas.*
- *La población catalana es tacaña...*

Los **estereotipos de género** responden a *modelos, valores, comportamientos y actitudes* definidos por el **sexo** de las personas, sin tener en cuenta su individualidad.

Ejemplos:

- *Todas las mujeres quieren casarse.*
- *Todas las mujeres tienen instinto maternal.*

El valor que se les concede a los estereotipos no es el mismo si se trata de los atribuidos a los hombres (los masculinos) que los atribuidos a las mujeres (los femeninos). Los estereotipos masculinos se valoran de forma positiva mientras que los femeninos suelen estar socialmente devaluados.

Nuestra sociedad aún está influida por estereotipos que se forman y mantienen a través de la socialización, según normas que determinan una caracterización de los actos en "*obligados*", "*permitidos*" y "*prohibidos*":

- De un niño se espera que sea

Fuerte- ***Lo obligado***

Agresivo o comprensivo- ***Lo permitido***

Miedoso o sensible- ***Lo prohibido***

- De una niña se espera que sea

Sensible y abnegada- ***Lo obligado***

Frágil- ***Lo permitido***

Agresiva- ***Lo prohibido***

La fuerte implantación en nuestro sistema de creencias de estereotipos de género nos impide, en muchas ocasiones, diferenciar lo que es propio de la persona, cualquiera que sea su sexo, de lo que la sociedad le adjudica en función de lo que se espera de ella según sea hombre o mujer, y con frecuencia esto obstaculiza el desarrollo de determinadas características y capacidades individuales constituyendo un factor determinante en la construcción de la personalidad y del proyecto de vida de mujeres y hombres. Las conductas que se salen del Estereotipo son penalizadas socialmente.

No está bien visto que en caso de divorcio en una pareja, la mujer no pida la custodia de su hija o hijo.

5.- Hablemos el mismo Lenguaje.

¿Por qué normalmente no decimos ingeniera, médica o la abogada...?

¿Existen diferencias entre ser un "zorro" o una "zorra"?

El **lenguaje** es la principal vía de transmisión de los valores que los agentes de nuestro entorno transmiten de unas generaciones a otras en los procesos de socialización. En estos grupos de referencia aprendemos esencialmente de dos formas: por ***indicación indirecta*** (ieso no se hace!) y por ***imitación***. Es importante, por tanto, conocer cuáles son las influencias de nuestro entorno social que mantienen actitudes y comportamientos desiguales entre hombres y mujeres para poder actuar sobre ellos.

El lenguaje, además de reflejar la realidad social, la construye. El uso de la lengua refleja el sentir de la sociedad que la utiliza, y si existen sistemas de desigualdades, relaciones de subordinación o comportamientos discriminatorios, estos aparecen en el uso cotidiano del lenguaje.

Por este motivo, el lenguaje se presenta como un instrumento clave en la transmisión de los valores sociales y culturales que refleja una realidad estructurada conforme a parámetros de género y por tanto, opera como instrumento de transmisión de la desigualdad entre las mujeres y hombres.

En nuestra lengua se utiliza el masculino en sentido genérico para hacer referencia tanto a hombres como a mujeres, pero también como específico del masculino; esto hace que el femenino quede oculto y sólo podamos saber si está incluido por el contexto en el que se encuentre. Esto es así, a pesar de que nuestra lengua posea suficientes palabras femeninas y masculinas para designar a los grupos compuestos por hombres y mujeres; son los **genéricos reales** (se puede decir "profesorado", en lugar de los "profesores" o "la infancia", "la niñez" en lugar de los "niños". En cambio, y a pesar de todo, elegimos casi siempre los genéricos masculinos porque en nuestra cultura, el referente imaginario es mayoritariamente el masculino.

La utilización del masculino, ya sea en singular para referirse a una mujer, o en plural para referirse a un grupo de mujeres o a un grupo mixto, es un hábito que no sólo resulta discriminatorio a efectos de precisión, sino que además introduce en la mente de las personas hablantes, un sesgo androcéntrico en su forma de ver el mundo.

Existen 3 claves para detectar e interpretar el **Sexismo en el Uso del Lenguaje:**

Ambigüedad

→ Uso del género gramatical masculino para referirse a lo masculino, pero incluyendo a veces también lo masculino y lo femenino, o incluso a veces sólo lo femenino. El mensaje se recibe con confusión ya que haciendo referencia a las mujeres, se utiliza el género gramatical masculino.

Ejemplos:

- Asociación de padres de alumnos... ¿Incluye también a las madres? ¿Y a las madres de las alumnas?
- Los derechos del hombre... ¿Se refiere a hombres y mujeres?
- Se busca empleado... ¿Incluye a mujeres o sólo a varones?

Menosprecio

→ Adjudicación de diferente valor social a los géneros gramaticales, otorgando frecuentemente un valor despectivo y que minusvalora lo asociado culturalmente a lo femenino.

Se puede manifestar:

- Usando términos que no tienen correspondencia para el otro género.

Ejemplo:

- Piloto, Marimandona

- Usando palabras con correspondencia para los dos géneros pero con diferencia valorativa.

Ejemplos:

- Hombre público, Mujer pública
- Zorro, Zorra

Ocultación

→ Utilización del masculino para referirse al conjunto de la población como criterio estándar, totalizador y universal produciendo una invisibilidad de las mujeres.

Ejemplo:

- La historia del hombre...Y las mujeres, ¿no han tenido historia?

ALGUNAS ALTERNATIVAS PARA EVITAR EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE.

| ALTERNATIVAS | EN VEZ DE... | PUEDES USAR... |
|---|----------------------------|---------------------------------|
| Nombrar a las dos partes | Los ciudadanos | Los ciudadanos y las ciudadanas |
| Diferenciar al masculino | Los ciudadanos | Los ciudadanos varones |
| Nombrar al conjunto profesional o colectivo | Los ciudadanos, los jueces | La ciudadanía, la judicatura |
| Feminizar sustantivos y adjetivos | La arquitecto | La arquitecta |
| Buscar términos desprovistos de morfema de género | Médicos | Especialistas en medicina |

Debemos señalar que el uso sexista del lenguaje es incorrecto desde el punto de vista gramatical ya que nos confunde y hace que no podamos interpretar con exactitud el mensaje:

"Los niños que acaben la tarea pueden salir al recreo" (¿niños y niñas?)

"Los niños que quieran pueden apuntarse al equipo de fútbol" (¿los niños sí, pero las niñas no?)

uNiDaD 2

En Busca de las mismas Oportunidades para Trabajar.

- **División sexual del trabajo.**
- **Trabajo reproductivo / trabajo productivo.**
- **Situación de las mujeres en el mundo laboral
Segregación horizontal / Segregación vertical.**
- **La igualdad de condiciones mejora el empleo.**

1.- División sexual del trabajo.

¿Qué consideras que tiene más prestigio social, tener un trabajo remunerado o cuidar a personas mayores y menores?

Sabemos cómo a lo largo de la historia todas las sociedades han intentado perdurar en el tiempo a través de la reproducción de la especie y la producción de los bienes para su subsistencia.

La sociedad ha ido evolucionando y los procesos que anteriormente se desarrollaban en un mismo espacio, la economía familiar y la comunidad, sufren una separación entre la producción para uso privado y la orientada al mercado, asumiendo el trabajo doméstico una nueva forma característica de este sistema social.

A partir de esta separación entre el *ámbito productivo* y el *reproductivo* se produce una división sexual del trabajo que adjudica a las mujeres el trabajo reproductivo y a los hombres el trabajo productivo, atendiendo únicamente a factores sociales y culturales.

Esta división sexual del trabajo ha sido considerada como un hecho natural por las diferencias biológicas existentes entre hombres y mujeres. Este razonamiento se basa principalmente en que son las mujeres las que poseen capacidad reproductora.

2.- Trabajo reproductivo / Trabajo productivo.

- **Trabajo productivo**: Se considera como tal aquel que representa algún beneficio económico o contraprestación: sueldo, salario, trueque, o algo a cambio, etc. Este tipo de trabajo aporta visibilidad, prestigio social y autonomía personal y, generalmente, está ligado al mundo masculino.
- **Trabajo reproductivo**: Cuando hablamos de trabajo reproductivo nos estamos refiriendo a las actividades que se realizan en el hogar y que está relacionadas con la supervivencia. Se trata de un trabajo no valorado, no remunerado, del que no se obtiene ningún beneficio económico ni autonomía personal, llegando a ser invisible socialmente, y está ligado al mundo femenino.

¿De qué trabajo hablamos?

Se trata de las tareas asociadas a la reproducción, tareas de mantenimiento del hogar, y cuidado de personas, es decir, todo trabajo relacionado con la elaboración de las comidas, con la crianza y educación de hijas/os, el cuidado de personas mayores dependientes, la organización de la casa, etc., actividades que se consideran responsabilidad de la mujer.

Se establece, así, una clara separación entre el espacio doméstico y el público. Lo productivo está masculinizado, genera riqueza, es visible socialmente, tiene reconocimiento social, y proporciona autonomía personal. Por el contrario, el trabajo reproductivo está feminizado, no genera riqueza, es invisible socialmente, no tiene reconocimiento social ni proporciona autonomía personal y se considera secundario. La rígida asignación de espacios distintos a hombres y mujeres genera, por tanto, desigualdades.

¿Cuántas veces hemos oído decir que las mujeres que son amas de casa no trabajan?

¿A qué tipo de trabajo nos referimos? Las mujeres siempre han trabajado en el ámbito de lo privado, su trabajo ha sido fundamental a lo largo de la historia para el desarrollo de los pueblos y las familias.

3.- Situación de las mujeres en el mundo laboral.- Segregación horizontal / Segregación vertical.

En España, hasta principios de los años sesenta, no se reconocía por ley el derecho de las mujeres al trabajo remunerado. Hubo que esperar hasta mediados de la década de los setenta para que desapareciera la obligación de obtener el permiso del marido o padre para que las mujeres pudieran acceder a un empleo.

- Ese derecho queda registrado en el artículo 35 de la Constitución Española:

" Todos los españoles tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"

A pesar de que la legislación recoge este principio básico para la igualdad, las mujeres siguen sufriendo *discriminaciones laborales* por razón de sexo, encontrándose con barreras tanto en el acceso como en el mantenimiento en el empleo, y en el desarrollo de la carrera profesional:

BARRERAS EN EL ACCESO AL EMPLEO:

■ Mayores dificultades para encontrar empleo.

- En España, la tasa de paro es casi el doble que el masculino (11,5% frente al 6,4%) en la mayoría del territorio nacional. *Fuente: EPA, II trimestre 2006. INE.*

■ En los procesos de reclutamiento son frecuentes las ofertas de trabajo sexistas.

- Utilizan el lenguaje femenino o masculino dependiendo del tipo de puesto ofertado.
 - Se necesita azafata.
 - Se necesita peón para fábrica.
- En las ofertas de empleo se requiere información no relevante para el puesto.
 - Puesto de teleoperadora con buena presencia
- En la difusión de las ofertas, no es habitual tener en cuenta cuáles son los canales más utilizados por las mujeres.
 - Radio, tablones de casas de culturas, etc.

- **En los procesos de selección de personal, a las mujeres se les realizan preguntas en torno a su vida privada que no suelen formularse a los hombres.**
 - Estado civil, maternidad, cuidado hijos/as, etc.

- **El empresariado se deja llevar por estereotipos de género a la hora de realizar una contratación.**
 - Consideran que las mujeres no son adecuadas para determinados puestos de trabajo.
 - Trabajos de albañilería, electricidad, mecánica...
 - Se resisten a contratar a mujeres por considerar que están sujetas a un mayor índice de absentismo laboral.
 - Estadísticamente está comprobado que el absentismo laboral tiene relación con las condiciones laborales de la empresa, independientemente del sexo al que se pertenezca.

BARRERAS EN EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO:

- **Precariedad Laboral.**
 - Las mujeres sufren una mayor temporalidad en sus trabajos, tienen un elevado porcentaje de contratos a tiempo parcial y un número más alto de contratos verbales que los hombres. *(Informe sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres publicado por la Comisión Europea, febrero 2005).*

■ **Desigualdad Retributiva.**

- Las mujeres cobran un 28,70% menos que los hombres por igual trabajo (*Encuesta de estructura salarial 2004, INE*). Esta diferencia es aún mayor en los contratos a tiempo parcial.

■ **Subempleo.**

- Las mujeres son contratadas en categorías inferiores a las que corresponden con su formación, aumentando el subempleo en las mujeres jóvenes.

■ **Doble o Triple Jornada.**

- Nos referimos al tiempo de dedicación a las responsabilidades domésticas que muchas mujeres tienen que asumir, de manera inexcusable, a continuación de su jornada laboral, y a éste, se le puede sumar el trabajo realizado por algunas mujeres relacionados con los servicios a la comunidad: AMPAS, asociaciones, juntas vecinales...
- La doble o triple jornada supone para las mujeres una dilatada carga de trabajo que les resta tiempo para el desarrollo de otras responsabilidades situadas en el ámbito público o productivo.
- Las mujeres trabajan una media de 56 horas a la semana frente a las 40 horas de media de los hombres, repercutiendo en la calidad de vida de aquellas. (*Encuesta de calidad de vida de la población española 2003*).

Segregación horizontal/ Segregación vertical.

¿Alguna vez te has preguntado por qué, a pesar de que en un hospital o colegio la mayor parte de las personas que trabajan son mujeres, es muy difícil encontrar una mujer directora de colegio, directora de hospital o jefa de celadores/as?

■ Segregación horizontal:

Este término hace referencia a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales vinculadas a las tareas derivadas de los cuidados. De esta forma se produce una feminización de diversos sectores como el *educativo, cuidados de personas, textil, comercio, limpieza, etc.*

Esta concentración es el resultado de trasladar al *ámbito laboral* las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres en el *ámbito doméstico*. Esta situación las lleva a ocupar empleos con una alta saturación en el mercado y con condiciones laborales poco satisfactorias (escasas posibilidades de formación continua, bajos salarios y dificultad de promoción interna).

■ Segregación vertical:

Las mujeres ocupan las escalas más bajas en la organización jerárquica de las empresas, tanto públicas como privadas, lo cual impide su participación en la toma de decisiones en todos los sectores profesionales, incluso en aquellos en los que son mayoría. Existe una barrera en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres que frena su promoción a los niveles más altos de la jerarquía, con independencia de su capacidad, formación y experiencia.

Podemos observar, claramente, esta poca presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, ocupando normalmente categorías laborales inferiores, si atendemos a las estadísticas:

- ***Puestos de alta dirección ocupados por mujeres.*** → 7%
- ***Puestos directivos en la Administración pública ocupado por mujeres.*** → 24%

(Encuesta de Población Activa, III trimestre de 2003.INE)

Techo de Cristal:

Se denomina así a la barrera invisible, difícil de superar, con la que se encuentran muchas de las mujeres cuando llegan a un determinado punto de su carrera laboral, impidiéndoles seguir avanzando y alcanzar metas profesionales para las que están preparadas.

El empresariado justifica estas situaciones argumentando que, aunque cuenten con la cualificación necesaria para desempeñar esos puestos de trabajo, las mujeres tienen una menor disponibilidad horaria, y una menor implicación en su trabajo debido a sus responsabilidades familiares. También hay que tener en cuenta que la falta de referentes sociales en puestos directivos dificulta a las mujeres el acceso a puestos con altos niveles de responsabilidad.

4.- La igualdad de condiciones mejora el empleo.

La participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado de trabajo permite aprovechar mejor la capacidad de todas las personas logrando que se expresen libremente, sin que existan roles o estereotipos que determinen su forma de comportarse. De esta manera, la igualdad de oportunidades permite identificar aptitudes y actitudes de las personas independientemente de los roles y estereotipos adjudicados socialmente.

Ejemplo: Puesto de trabajo de Conductor/a de autobús.

Pérdidas para la sociedad:

La mujer no consigue el trabajo.

La empresa puede perder una buena profesional.

→ La empresa no contrata a una conductora por ser mujer.

Una empresa en la que, tanto las mujeres como los hombres, participan de forma equilibrada sin existir discriminación por razón del sexo puede disfrutar de ventajas para su propia organización y para sus trabajadores y trabajadoras.

- Facilita que mujeres y hombres de su plantilla puedan hacer compatibles sus responsabilidades familiares.
- Tiene en cuenta a las personas por sus capacidades, experiencia y preparación por lo que no desaprovecha las capacidades y cualidades que pueden aportar las mujeres a su organización.

- Atrae a hombres y mujeres con alta cualificación y compromiso que desean formar parte de una empresa que respeta los derechos de las personas.
- Mejora su imagen como empresa comprometida socialmente, atrayendo clientes e inversión.

La Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es una responsabilidad de todos los agentes sociales y económicos, y de todas las personas que conocemos los beneficios que reporta una participación equilibrada en el mercado de trabajo. Podemos y debemos hacer todo lo que esté en nuestras manos para que sea un hecho real y respetado.

uNiDaD 3

Desigualdad en el Uso de los Tiempos.

- **¿Cómo aprender a compartir el tiempo?**
- **Concepto de conciliación**
- **Estrategias de intervención**
- **¿Cómo podemos lograr la conciliación? Agentes implicados**



1.- ¿Cómo aprender a compartir el tiempo?

¿Si se pagase el trabajo que realiza una "ama de casa", a cuánto ascendería su salario?

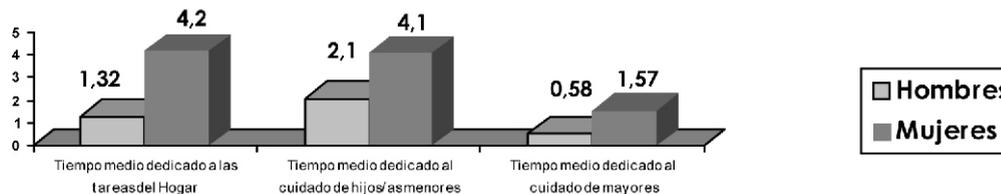
¿Y en el caso de alguien que cuida de una persona mayor enferma, una persona con discapacidad o un menor?

¿Cuándo empezaría y terminaría su jornada laboral?

¿Quién haría este trabajo mientras la persona se encuentra de vacaciones?

A pesar de que muchas mujeres se han incorporado al mercado laboral, y aunque la estructura familiar está cambiando, se espera que la mujer disponga de gran parte de su tiempo para atender al resto de la familia, produciéndose lo que ya conocemos como la "*doble o triple jornada*". Esta doble o triple jornada es la causa fundamental de la "*desigualdad de uso del tiempo* entre hombres y mujeres"; esta falta de tiempo tiene como consecuencia directa una disminución en la calidad de vida de las mujeres, afectando a su salud física y psíquica por el exceso de responsabilidad y presión.

¿Cuánto tiempo dedican las mujeres y los hombres a realizar tareas domésticas?



GPI consultores. Estudio sobre conciliación de la vida familiar y la vida laboral, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Mayo 2005)

¿Qué pasa cuando no se reparte el trabajo doméstico?

Las mujeres se ven obligadas a elegir entre trabajo remunerado y familia, o bien ocuparse de las dos cosas a la vez con las siguientes consecuencias:

- Debido a la sobrecarga de trabajo suelen *prescindir de su propio tiempo libre* y espacio para sí mismas.
- Para poder seguir haciéndose cargo de las responsabilidades familiares suelen buscar *empleos a tiempo parcial*.
- Buscan *ayudas familiares cercanas* (generalmente la madre u otra mujer de la familia) para que cuiden de sus hijos e hijas.
- *Menos motivación* en su promoción profesional, ya que llevaría aparejada una dedicación mayor en detrimento de las obligaciones y cuidados familiares.

2.- Concepto de Conciliación:

Cuando hablamos de conciliación nos referimos por una lado, a la superación de las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y, por otro, a promover una nueva organización de la sociedad que supere los roles y responsabilidades que hombres y mujeres han asumido hasta ahora, para promover una distribución más equitativa en el uso de los tiempos y los espacios.

Es necesario hablar de conciliación porque existe un *desequilibrio* entre el nivel de responsabilidad y de participación de las mujeres y de los hombres en el ámbito laboral y el espacio público, así como en la vida familiar y doméstica, lo que produce una serie de *consecuencias negativas* en el conjunto de la sociedad:

- En el *sistema productivo*, porque dificulta el aprovechamiento de todos los recursos humanos disponibles.
- En las *familias*, porque convierte las responsabilidades familiares en una carga no compartida que obliga a las personas, especialmente a las mujeres, a optar entre la dedicación profesional y familiar.
- En la *salud y la felicidad de las personas trabajadoras*, porque reduce su calidad de vida.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de conciliación?

- *A la vida familiar, personal y laboral*
- *A la superación de desigualdades entre mujeres y hombres*
- *A la evolución hacia una sociedad en donde mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de desarrollo y pueden ejercer de manera plena la ciudadanía.*
- *A la construcción de una sociedad en torno a la calidad de vida de las personas*

3.- Estrategias de Intervención.

Para facilitar la armonización de los tiempos que dedicamos a la familia, al trabajo y al tiempo de ocio, se han llevado a cabo diversas *estrategias*:

- **Reparto de responsabilidades familiares y domésticas :**

En un primer momento, la intervención de las políticas de igualdad de oportunidades se centraban en el reparto entre hombres y mujeres de las *tareas* encuadradas en el *ámbito familiar y doméstico*, como son el cuidado de las personas, la educación de los hijos/as, tareas domésticas, etc.

- **Conciliación de la vida laboral y familiar :**

Se trata de una estrategia que supone un avance con respecto al concepto anterior. Esta estrategia va asociada a: una reorganización de los usos de los tiempos y espacios laborales, familiares, y personales; un replanteamiento en la cobertura de las necesidades de las personas dependientes; una reorganización de los horarios de los centros públicos, etc. Se está desarrollando a través de un marco normativo y jurídico propio, desde una auténtica corresponsabilidad social por parte de la administración pública, las empresas y otros agentes sociales.

4.- ¿Cómo podemos lograr la conciliación?.

La participación activa de las mujeres en el espacio público requiere además de nuevas formas para la organización familiar y el reparto de responsabilidades domésticas, plantear *medidas de intervención* que afecten a diferentes ámbitos de actuación, a distintos agentes y en el marco de campos competenciales diversos (*políticas de igualdad, políticas de empleo, políticas de servicios sociales, políticas familiares, educativas, urbanísticas, económicas, de juventud, etc...*).

Principales **agentes implicados** y el **papel** de cada uno de ellos:

- **Administración pública:**
 - Actuaciones de **información y sensibilización**, tanto sobre los modelos de convivencia, sociales y laborales, como de recursos disponibles. Creación, apoyo y mantenimiento de **servicios de atención** a personas dependientes, como un derecho propio de estas personas y no sustitutivos de las familias. **Flexibilización de los horarios** de los servicios públicos y privados.
 - Medidas promotoras de **procesos de reorganización** del trabajo en las organizaciones, dando ejemplo en su propia organización.

- **Los Sindicatos :**

- ➔ Incorporando a la negociación colectiva **medidas de conciliación** y procesos de **reorganización y flexibilidad en el trabajo**.
- ➔ **Formando y sensibilizando** a los agentes de negociación colectiva.
- ➔ **Informando** a los trabajadores y trabajadoras, y al propio empresariado, sobre la **normativa** y las **medidas** de conciliación de que disponen.

- **Las Empresas :**

- ➔ Fomentando una **cultura de empresa** que incluya la conciliación.
- ➔ Incorporando nuevas formas de **organización del trabajo**, a través de medidas de flexibilización de tiempos y espacios.
- ➔ **Promoviendo un acercamiento** de servicios para la atención a personas dependientes y **mejorando** las condiciones legales mínimas en materia de permisos de paternidad, maternidad, adopción o acogida, lactancia, excedencias, etc.
- ➔ **Informando** a los trabajadores y trabajadoras sobre la **normativa** y las **medidas** de conciliación de que disponen.

- **Las Organizaciones sociales :**

- ➔ **Información y sensibilización** a la ciudadanía, así como a las familias sobre nuevos modelos de convivencia.
- ➔ Creación de servicios innovadores.

- **El ámbito educativo:**
 - ➔ **Educando en igualdad** de oportunidades a chicas y a chicos y en la creación de expectativas de vida igualitarias.
 - ➔ Incorporando para chicas y chicos contenidos formativos relativos a **habilidades domésticas**.
- **Servicios de atención y cuidado a personas dependientes:**
 - ➔ **Adaptación a las necesidades sociales**, ofreciendo unos servicios flexibles y de diversas tipologías, más próximos y adecuados a las demandas.
- **Los servicios de apoyo a la inserción laboral :**
 - ➔ Incorporación de los obstáculos y necesidades sobre conciliación de las mujeres a los **itinerarios de inserción** (orientación, formación, etc...) y a la intermediación laboral con las empresas.
- **Los hombres:**
 - ➔ Dejar de resistirse, asumir como responsables principales sus **obligaciones y responsabilidades** domésticas y familiares.
 - ➔ **Utilizar** sus **derechos** legales en materia de permisos.
- **Las mujeres:**
 - ➔ Hacer **pleno uso** de sus derechos de ciudadanía.
 - ➔ **Participar** en los ámbitos social, político y laboral.

Compartir las tareas domésticas y **responsabilizarse** del bienestar familiar supone un compromiso personal con el desarrollo del núcleo familiar en todos los ámbitos: *económico, social, sanitario educativo, afectivo, etc...* Por tanto, para lograr que todos los miembros de la unidad familiar se responsabilicen, se debe **repartir el tiempo** de forma equitativa y debe ser asumido por igual entre las personas que integran la familia, no sólo en lo que se refiere a las *tareas domésticas* (cocinar, recoger, comprar...) sino también en las *responsabilidades familiares o reproductivas* (cuidado y apoyo de personas dependientes, educación afectiva, resolución de conflictos generados en la convivencia...)

¿Conoces a algún hombre cercano que pida permiso en el trabajo para llevar a sus hijas/os al médico o la médica?

¿Cuántos hombres se organizan para hacer la compra y la comida de toda la semana?

¿Cuántos hombres se levantan por la noche para atender a una persona mayor, enferma o dependiente?

¿Cuántos padres van a las reuniones de la AMPA?

¿Cuántos se preocupan de que toda la familia tenga la ropa necesaria para la semana?

uNiDaD 4

Igualdad de Oportunidades: Políticas y Estrategias.

- **Principio de Igualdad de Oportunidades**
- **¿Es lo mismo Igualdad Legal que Igualdad Real?**
- **¿Qué son las Políticas de Igualdad? Planes de Igualdad**
- **Estrategias de actuación: De la Eliminación de las Discriminaciones Legislativas al Mainstreaming**



1.- Principio de Igualdad de Oportunidades.

El **principio de Igualdad entre mujeres y hombres** tiene que ver con el desarrollo de las capacidades personales de los hombres y las mujeres de tomar decisiones libremente, sin limitaciones impuestas por los roles tradicionales y valorando y potenciando por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades.

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, significa ofrecer y garantizar la posibilidad de que las mujeres y los hombres puedan acceder y participar igualitariamente en todas las esferas de la *vida pública* (economía, política, en la toma de decisiones, etc.), y en la *vida no pública* (responsabilidad doméstica y cuidado de las personas).

La **Igualdad de Trato entre mujeres y hombres** consiste en la ausencia de tratamiento desfavorecedor, de forma directa o indirecta, como consecuencia de diferencias en el sexo.

Ejemplo:

Existen culturas que no consideran importante la educación para las mujeres, por ello no envían a sus hijas a la escuela porque creen que es de mayor beneficio para ellas quedarse ayudando en las labores domésticas.

- En este caso **no existe igualdad de oportunidades** puesto que estas mujeres están en desventaja frente a los hombres en cuanto a *conocimientos formales*.
- **No existe igualdad de trato** porque se selecciona al hombre para que realice actividades (asistir a la escuela) que representan *beneficios en el futuro*.
- **No existe igualdad de condición** porque esa mujer en situación de analfabetismo y pobreza tendrá muchas *desventajas* en el momento de mejorar su calidad de vida por la falta de oportunidades, trato y condición.

2.- ¿Es lo mismo igualdad legal que igualdad real?

En la sociedad actual la igualdad está reconocida a nivel jurídico, es decir, las leyes ofrecen un igual tratamiento a hombres y a mujeres. Tradicionalmente, las constituciones de los países de la Europa occidental proclaman la Igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Casi todos los países de este ámbito reconocen en sus constituciones el principio de igualdad que incluye la no discriminación por razón de sexo. No obstante, a pesar de que existe el reconocimiento de la igualdad entre las mujeres y los hombres desde un punto de vista formal, para conseguir una igualdad real son necesarias una vigilancia constante y la promoción activa por parte de las instituciones.

Como hemos comentado anteriormente, la Igualdad de derechos entre hombres y mujeres está reconocida en los textos de las Constituciones de los países de la Europa Occidental. Este principio de igualdad se incluye en casi todos ellos como un derecho fundamental de las personas que no pueden ser discriminadas por razón de sexo, raza, religión...

Según la Constitución Española de 1978, en los artículos 1, 9, y 14 dice:

Artículo 1.1: *"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".*

Artículo 9.2: *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

Artículo 14: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*

A lo largo de la historia... ¿A cuántas mujeres conoces que sean presidentas de gobierno de un país, científicas de reconocido prestigio, directoras de grandes multinacionales, o premios Nóbel de literatura...?

Llegado este momento, es preciso detenernos en el significado de la palabra Discriminación como término opuesto al de Igualdad. Significa:

"Separar, distinguir, diferenciar con la intención de que una de las partes se beneficien más que la otra".

Cuando hablamos de Discriminación tenemos que diferenciar dos tipos:

- **Discriminación Directa:** Implica dar un trato de inferioridad a una persona o colectivo por motivos de sexo, raciales, religiosos, políticos, etc.

Hoy en día es muy difícil encontrar un caso de discriminación directa ya que está penalizada por la ley.

-Ejemplo:

"Se necesita director administrativo. Se busca un hombre con disponibilidad horaria, geográfica y que tenga coche..."

- **Discriminación Indirecta:** A pesar de que muchas leyes, normas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y a mujeres, al final tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres, porque se parte de una situación de desventaja con respecto a la situación de los hombres.

Ejemplo:

"Una ley de subvenciones para la creación de empresas tecnológicas no tiene en cuenta las diferencias de partida en la participación entre mujeres y hombres en el campo científico y tecnológico... ¿quién disfrutará del dinero de las subvenciones mayoritariamente?"

Hemos podido comprobar que la igualdad legal entre las mujeres y los hombres (o igualdad formal), no significa que las desigualdades y discriminaciones desaparezcan. Por ello y para poder atajarlas es necesario conocer las dos dimensiones de la igualdad:

- **La igualdad formal:** Significa la no existencia de discriminación directa. La igualdad entre hombres y mujeres se reconoce jurídicamente y se prohíbe de manera expresa la discriminación "por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (Art. 14 de la Constitución Española, 1978).
- **La igualdad real:** Supone la no existencia de discriminación directa ni indirecta, y la puesta en marcha de las medidas necesarias para superar los obstáculos culturales y sociales que impiden que la igualdad sea efectiva. Al mismo tiempo, la igualdad real supone también la incorporación de un tratamiento diferenciado a través de medidas incentivadoras.

Para conseguir la igualdad real es necesario que todas las personas, agentes sociales y económicos trabajen por ello, ya que tenemos la posibilidad de cambiar ideas y formas de actuar de modo que podamos disfrutar cada vez más de una sociedad mejor organizada, más justa e igualitaria.

3.- Políticas y Planes de Igualdad .

Las políticas de igualdad de oportunidades son las medidas puestas en marcha desde las instituciones públicas para la superación de los obstáculos que dificultan la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Estas políticas son necesarias porque, aunque se ha logrado la igualdad legal (la ausencia de discriminación en la **legislación** vigente), todavía no se ha alcanzado la igualdad real (igualdad de trato como criterio en todas **las prácticas sociales**)

Las políticas de igualdad se remontan a la segunda mitad del siglo XX y actualmente se están desarrollando en casi todos los niveles administrativos y políticos, a nivel nacional e internacional. Se han desarrollado en el marco de diversas organizaciones tales como la ONU, la Unión Europea, las administraciones general, autonómica y local española, que han puesto en marcha sus políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el convencimiento de que el desarrollo social y económico de un país pasa, en la actualidad, por un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en todas las esferas.

En España, a partir de la Constitución de 1978, se crea por Ley el primer Organismo de Igualdad en el año 1983, el **Instituto de la Mujer**, de dependencia pública y de gestión autónoma, con la finalidad de promover las condiciones que posibiliten la igualdad real entre mujeres y hombres, fomentando la incorporación y la participación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

El primer Plan ***de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*** no aparece hasta 1988, y es a partir de ese momento cuando las diferentes Comunidades Autónomas ponen en marcha sus propios Organismos de Igualdad, con potestad para aprobar y ejecutar Planes de Igualdad ajustados a la realidad de las mujeres de su territorio.

En ellos se establecen políticas que tienen que ver con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un conjunto de medidas que se establecen para conseguir unos objetivos de igualdad en un periodo de tiempo determinado que suele ser de varios años. En el desarrollo del mismo participan y colaboran diversos niveles gubernamentales así como organizaciones no gubernamentales y de participación ciudadana (asociaciones ciudadanas, empresas, sindicatos, etc.)

Planes de Igualdad en España

Se basan en las directivas propuestas por los Programas de Acción Comunitarios y hasta ahora se han puesto en marcha los siguientes:

I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1988-1990)

Medidas de tipo jurídico para adaptar la legislación a la Constitución.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1993-1995)

Mejorar la imagen de la mujer en la sociedad y fomentar su participación en la política, la sociedad y los puestos de dirección.

III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1996-2000)

Aplicación transversal de la igualdad para aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social. Otorga gran importancia al empleo, ya que una gran parte de las medidas que lo componen están destinadas a conseguir la incorporación de la mujer en el mundo laboral.

IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006)

Introducir la igualdad de género en todas las políticas de intervención, así como impulsar el avance de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en que su presencia se muestra, todavía, insuficiente.

La Comunidad Autónoma de Extremadura ha participado activamente desde el principio en la consolidación de la igualdad de oportunidades; actualmente nos encontramos en el III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura (2006-2009).

Los objetivos y medidas concretas que se proponen en las 6 áreas de trabajo que contempla este plan son las siguientes:

- Transversalidad
- Igualdad para mejorar la calidad de vida
- Formación para la igualdad
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- Cultura para la igualdad
- Participación social, política y cooperación como proceso de visibilidad de las mujeres.

Por otro lado, en octubre de 2001 se crea el Instituto de la Mujer de Extremadura, como Organismo Autónomo de carácter

administrativo adscrito a la Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura, que tiene como fin esencial promover las condiciones para que la igualdad entre los sexos sea real y efectiva dentro del ámbito de competencias de la Junta de Extremadura, impulsando la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural, laboral y social de Extremadura.

- **La Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**
 - ➔ **Desarrolla Políticas a Nivel Estatal.**

- **El Instituto de la Mujer**
 - ➔ **Políticas de Igualdad a Nivel Regional.**

- **Concejalía de la Mujer**
 - ➔ **Políticas de Igualdad a Nivel Local**

4.- Estrategias de actuación: "De la Eliminación de la Discriminación Legislativa al Mainstreaming"

A medida que han ido evolucionando el desarrollo y la implantación de las políticas, se han ido aplicando diferentes formas de actuación complementarias, formando parte de una estrategia global de intervención en el ámbito de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

a)- Eliminación de las discriminaciones legislativas: (Anteriormente explicada)

Consiste en eliminar toda discriminación existente en las leyes vigentes. Este es el primer paso para acabar con cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres. La discriminación puede ser Directa e Indirecta.

b)- Acciones positivas:

El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define Acción Positiva como:

"Una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales"

Su objetivo es corregir las situaciones de desigualdad y discriminación que tienen su origen en las prácticas sociales y culturales basadas en los estereotipos de género; tienen intencionalidad compensatoria y correctora.

Son de carácter temporal (medio/largo plazo) ya que su aplicación cesará en el momento en el que la situación de discriminación sobre la que actúa desaparezca.

Las acciones positivas son medidas que se van sumando a las políticas generales como una fórmula correctora.

c)- *Mainstreaming de género:*

El Consejo de Europa lo define como "la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas"

Supone un avance en las estrategias que se estaban llevando a cabo, ya que tiene en cuenta simultáneamente las prioridades y necesidades de mujeres y hombres en el diseño y ejecución de las políticas.

Para aplicar el mainstreaming es primordial conocer cuál es la situación de partida de hombres y mujeres, analizar las causas que influyen en ella y prever cuál será el resultado de las actuaciones sobre hombres y mujeres de forma separada.

d)- *La Estrategia Dual:*

Respecto a las estrategias puestas en marcha para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, la opinión de la mayor parte de las instituciones, agentes y personas expertas es que resulta necesario mantener las dos líneas de intervención, tanto *Acciones Positivas* como *Mainstreaming de género*, para alcanzar el objetivo de la igualdad. Esto es lo que se conoce como estrategia dual.

ANEXO 1

Fichas de Actividades para el Alumnado

a

1

A1



FICHA DE TRABAJO N° 1

Actividad 1: "Juegos de Niñas y Niños"

Enumera tres actividades o juegos que culturalmente se identifiquen con las niñas, y tres con los niños, así como las habilidades y conocimientos que se necesitan para realizarlas, y los beneficios que aportan.

Juegos de Niñas

Habilidades y conocimientos necesarios:

.....

.....

.....

.....

Juegos de Niños

Habilidades y conocimientos necesarios:

.....

.....

.....

.....

FICHA DE TRABAJO N° 2

Actividad 2: "Los Días de la Semana".

Fijate en la siguiente letra de canción de los "Payasos de la Tele" escrita hace 30 años y modificada en la actualidad:

Antes:

Lunes antes de almorzar,
una **niña** fue a jugar,
pero no pudo jugar
porque tenía que **lavar**.
Así lavaba, así, así
así lavaba, así, así
así lavaba, así, así
así lavaba que yo la ví.

Martes antes de almorzar,
una **niña** fue a jugar,
pero no pudo jugar
porque tenía que **coser**.
Así cosía, así, así
así cosía, así, así
así cosía, así, así
así cosía que yo la ví.

Después:

Lunes antes de almorzar,
un **marido** fue a pasear
pero no pudo pasear
porque tenía que **fregar**.
Así, fregaba, así, así
así, fregaba, así, así,
así, fregaba, así, así
así fregaba que yo le ví.

Martes antes de almorzar
un **marido** fue a leer
pero no pudo leer
porque tenía que **tender**.
Así, tendía, así, así
así, tendía, así, así,
así, tendía, así, así
así tendía que yo le ví.

Fuente: "Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Instituto de la Mujer

FICHA DE TRABAJO Nº 3

Actividad 3: "Los Anuncios".

Cómo puedes identificar el sexismo en la publicidad / cine / música... Para identificar el sexismo en los anuncios de publicidad deberás tener en cuenta los siguientes elementos:

| ELEMENTOS | DESCRIPCIÓN | EJEMPLO "FAIRY" |
|---|---|--|
| Voz en off: | Mensaje que se transmite durante el anuncio | Hombre: Si no quieres fregar hazlo mal. ¡Anda, me he dejado el vaso y ahora el agua está llena de grasa. Mujer: ¿De verdad? Voz en off: Con fairy y su insuperable poder antigrasa al final del fregado el vaso sigue quedando brillante. Mujer: ¿ves? ¡Puedes fregar más a menudo. Niño: Se ríe Voz en off: Nuevo fairy el milagro antigrasa |
| El espacio: | Descripción de los espacios donde se desarrollan las escenas | Ámbito doméstico: El spot se desarrolla en la cocina de una casa |
| El tiempo: | Momento en el que se sucede la/s escena/s (presente, pasado, futuro) | Se presenta en tiempo presente. El ritmo del spot se desarrolla en tiempo real, mientras dura la conversación |
| Los personajes: | Descripción de las personas que aparecen durante el anuncio | Aparecen un hombre fregando los platos y dándole consejos a su hijo (bebé) para no tener que fregar y una mujer preparando la colada |
| El cromatismo: | Tonalidades predominantes ((colores cálidos, fríos...)) | Predominan tonalidades cálidas que sitúan el spot en un ambiente hogareño y familiar |
| La banda de sonido: | Describir el sonido de fondo que aparece durante el anuncio (voz en off, música, ruidos...) | Compuesta por una voz en off y la conversación que se produce entre el hombre y la mujer, así como la risa del niño |
| La composición de la retórica del spot: | A partir de todos los elementos anteriores observados, explicar por qué el producto publicitado puede resultar deseable | Los elementos observados actúan como mecanismos destinados a convertir el producto en algo deseable ya que transmite la idea de que fregar es algo fácil incluso cuando no se tienen ganas. Además ofrece una imagen de familia que comparte las tareas domésticas: mientras la mujer prepara la colada y supervisa el hombre frega los platos aunque parece que no de forma habitual y sostenible |

A partir de este ejemplo intenta identificar el sexismo en, al menos, dos anuncios de publicidad que aparecen en la televisión (colonias, limpiadores...)

| ELEMENTOS | ANUNCIO 1 | ANUNCIO 2 |
|---|-----------|-----------|
| Voz en off: | | |
| El espacio: | | |
| El tiempo: | | |
| Los personajes: | | |
| El cromatismo: | | |
| La banda de sonido: | | |
| La composición de la retórica del spot: | | |

Fuente: "Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Instituto de la Mujer

FICHA DE TRABAJO N° 4

Actividad 4: "Los Refranes y Dichos Populares".

Analiza los valores y consecuencias que tienen los siguientes "*refranes y dichos populares*" en nuestra sociedad:

- Ningún varón sabio y discreto dice a la mujer un secreto.
- La mujer es un animal de pelo largo y entendimiento corto.
- La mujer y el pescado mueren por la boca.
- Las mujeres sólo callan lo que no saben.
- Dos hijas y una madre, tres demonios para un padre.
- La mujer buena calla y la mala habla.
- A la mujer y a la cabra, sogas largas.
- La mula y la mujer a palos han de vencer.
- La mujer en la casa y con la pata quebrada.
- La mujer bigotuda desde lejos se saluda.
- La mujer y la burra, cada día una zurra.
- La mujer y la sardina en la cocina.
- La mujer y el vino sacan al hombre del tino.
- Vale más una mujer cocinando, que cien cotilleando.
- La suerte de la fea, la mujer bonita la desea.
- Te vas a quedar para vestir santos.

FICHA DE TRABAJO N° 5

Actividad 5: "Revoltijo de Estereotipos".

Diferencia aquellos "Estereotipos" según te parezcan que se asignan generalmente a mujeres, y aquellos que se asignan a los hombres.



Fuente: "Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Instituto de la Mujer

FICHA DE TRABAJO N° 6

Actividad 6: "ACERTIJO"

Un padre y un hijo iban en coche cuando, de pronto, el padre perdió el control del vehículo y se estrellaron contra un poste telefónico. El padre murió en el acto, su hijo quedó maltrecho y fue llevado rápidamente al hospital, en donde se la apreciaron lesiones importantes que requerían una urgente intervención. Fue llamado el equipo médico de guardia y, cuando llegó a la sala de operaciones a examinar al chico, se oyó la voz del cirujano: *"No puedo operar a este niño: es mi hijo"*

Adaptación, Guía didáctica para una Orientación no Sexista Ministerio de Educación y Ciencia, 1988

FICHA DE TRABAJO N° 7

Actividad 7: "Reformular las Frases Propuestas".

OTRA FORMA DE DECIR LAS COSAS.... Lee detenidamente las frases en las que sólo se representa a los hombres y conviértelas al femenino para finalmente utilizar una alternativa que incluya a hombres y a mujeres:

| Sólo se representa a los hombres | Sólo se representa a las mujeres |De esta manera se representaría a hombres y a mujeres |
|--|----------------------------------|---|
| En la prehistoria el hombre vivía en cuevas | | |
| Este fin de semana se ha cobrado 15 muertos | | |
| Elegir la representación política es un derecho del ciudadano | | |
| El que quiera peces que se moje el culo | | |
| Se recomienda a los usuarios de la tarjeta que la utilicen debidamente | | |
| El abonado sólo deberá introducir la tarjeta de transporte en las máquinas automáticas de trenes y autobuses | | |
| El lector sentirá seguramente gran satisfacción al tener en sus manos un libro que ha merecido tan importante premio | | |
| Cuando uno se despierta por las mañanas tarda un rato en abrir los ojos | | |
| Se organizarán actividades culturales para las esposas de los congresistas | | |

Fuente: "Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Instituto de la Mujer

FICHA DE TRABAJO Nº 8

Actividad 8: "Escogiendo Estudios y Profesiones".

Piensa en tu círculo más próximo y analiza qué estudios ha elegido las mujeres y cuáles los hombres:

| ESTUDIOS | Mujeres de tu familia | Vecinas | Amigas | Hijas ¹ |
|--|-----------------------|---------|--------|--------------------|
| Relacionadas con las Ciencias de la Salud ² | | | | |
| Relacionadas con las Humanidades ³ | | | | |
| Otros (especificar): | | | | |

| ESTUDIOS | Hombres de tu familia | Vecinos | Amigos | Hijos ⁴ |
|--|-----------------------|---------|--------|--------------------|
| Relacionadas con las Ciencias de la Salud ⁵ | | | | |
| Relacionadas con las Humanidades ⁶ | | | | |
| Otros (especificar): | | | | |

¹ Hijas de las mujeres de tu familia, hijas de tus vecinas, hijas de tus amigas... ² Enfermería, Medicina, Geriátría, Psicología, Terapia Ocupacional, Fisioterapia....

³ Sociología, Ciencias políticas, Periodismo, Magisterio, Filosofía, educadora... ⁴ Hijos de las mujeres de tu familia, hijos de tus vecinas, hijos de tus amigas...

⁵ Enfermería, Medicina, Geriátría, Psicología, Terapia Ocupacional, Fisioterapia... ⁶ Sociología, Ciencias políticas, Periodismo, Magisterio, Filosofía, educador...

Fuente: "Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Instituto de la Mujer

FICHA DE TRABAJO Nº 9

Actividad 9: "Un Mundo Al Revés".

Lee el texto que se presenta a continuación.

-Vengo por lo del anuncio, señora.

-Bien – dice la jefa de personal-. Siéntese. ¿Cómo se llama usted?

-Bernardo...

-¿Señor o señorito?

-Señor.

-Déme su nombre completo.

-Bernardo Delgado, señor de Pérez.

-Debo decirle, señor de Pérez, que, actualmente, a nuestra Dirección no le gusta emplear varones casados. En el departamento de la señora Moreno, para el cual nosotros contratamos el personal, hay varias personas de baja por paternidad. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener niños –nuestra empresa, que fabrica ropa de bebé, les anima a tener hijos-, pero el absentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un duro handicap para la marcha de un negocio.

-Lo comprendo, señora, pero ya tenemos dos niños y no quiero más. Además –el señor Pérez se ruboriza y habla en voz baja-, tomo la píldora.

-Bien, en ese caso sigamos. ¿Qué estudios tiene usted?

-Tengo el certificado escolar y el primer grado de formación profesional de administrativo. Me habría gustado terminar el bachillerato, pero en mi familia éramos cuatro, y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo que es muy normal. Tengo una hermana coronela y otra mecánica.

-¿En qué ha trabajado usted últimamente?

-Básicamente he hecho sustituciones, ya que me permitía ocuparme de los niños mientras eran pequeños.

-¿Qué profesión desempeña su esposa?

-Es jefa de obras de una empresa de construcciones metálicas. Pero está estudiando ingeniería, ya que en un futuro tendrá que sustituir a su madre, que es la que creó el negocio.

-Volviendo a usted. ¿Cuáles son sus pretensiones?

-Evidentemente con un puesto de trabajo como el de su esposa y con sus perspectivas de futuro, usted deseará un sueldo complemento. Unos duros para gastos personales, como todo varón desea tener para sus caprichos... Le ofrecemos 42.000 pesetas para empezar, una paga extra y una prima de asiduidad. Fijese en este punto, señor de Pérez: la asiduidad es absolutamente indispensable en todos los puestos. Ha sido necesario que nuestra directora crease esta prima para animar al personal a no faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el absentismo masculino a la mitad, sin embargo, hay señores que faltan con el pretexto de que el niño tose o que hay una huelga en la escuela. ¿Cuántos años tienen sus hijos?

-La niña, seis, y el niño, cuatro. Los dos van a clase y los recojo por la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer la compra.

-Si se ponen enfermos, ¿tiene algo previsto?

-Su abuelo puede cuidarlos. Vive cerca.

-Muy bien, señor de Pérez. Le comunicaremos nuestra respuesta en unos días.

El señor de Pérez salió de la oficina lleno de esperanza. La jefa de personal se fijó en él al marcharse. Tenía las piernas cortas y la espalda un poco encorvada y apenas tenía cabello. "La señora Moreno detesta a los calvos", recordó la responsable de contratación. Y, además, le había dicho: "Más bien uno alto, rubio, con buena presencia y soltero". Y la señora Moreno será la directora del grupo el año próximo. Bernardo Delgado, señor de Pérez, recibió tres días más tarde una carta que empezaba diciendo: "Lamentamos...".

Le Monde 28-29 septiembre 1975. (Texto recogido por Enriqueta García y Aguas Viva Catalá)

FICHA DE TRABAJO N° 10

Actividad 10: "Segregación Vertical y Horizontal".

Piensa en tu círculo más próximo y analiza qué estudios han elegido las mujeres y cuáles los hombres:

SEGREGACIÓN VERTICAL: ¿A cuántas mujeres conoces que ocupen puestos de responsabilidad o hayan destacado en la sociedad por su profesión:

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Enumera unas cuantas profesiones en las que sea más habitual encontrar a mujeres y otras tantas en las que resulte más complicado:

Fuente: "Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Instituto de la Mujer

FICHA DE TRABAJO N° 11

Actividad 11: "Estoy cansada me voy a la cama..."

Lee el texto que se presenta a continuación

Mamá y Papá estaban mirando la televisión cuando Mamá dijo:

"estoy cansada, es tarde, me voy a la cama".

Fue a la cocina a preparar los bocadillos para el día siguiente. Puso en remojo los recipientes de las palomitas, sacó la carne del congelador para la cena del día siguiente, controló si quedaban bastantes cereales, llenó el azucarero, puso las cucharitas y los cuencos del desayuno en la mesa y dejó preparada la cafetera.

Puso la ropa húmeda en la secadora, la ropa sucia en la lavadora, planchó una camisa y cosió un botón, recogió los juguetes, puso a cargar el teléfono y guardó la guía telefónica. Regó las plantas, ató la bolsa de basura y tendió una toalla. Bostezó, se desperezó y se fue al dormitorio.

Se paró un momento para escribir una nota a la maestra, contó el dinero para la excursión y cogió un libro que estaba debajo de la silla. Firmó una felicitación para un amigo y escribió la dirección

en el sobre, escribió una nota para el charcutero y colocó todo junto a su bolso.

Mamá a continuación se lavó la cara con la toallitas, se puso crema anti-arrugas, se lavó los dientes y las uñas.

Papá gritó : "pensaba que te estabas yendo a la cama".

"Estoy yendo", dijo ella.

Puso un poco de agua en el bebedero del perro y sacó el gato al balcón, cerró la puerta con llave y apagó la luz de la entrada.

Dió una ojeada a los niños, les apagó las luces y la televisión, recogió una camiseta, tiró los calcetines a la cesta de ropa y habló con uno de ellos que estaba todavía haciendo los deberes. En su habitación puso el despertador, preparó la ropa para el día siguiente, ordenó mínimamente el zapatero. Añadió tres cosas a las seis de la lista de las cosas urgentes y visualizó el alcanzar sus propios objetivos.

En ese momento, Papá apagó la televisión y anunció "me voy a la cama" Y lo hizo, sin otros pensamientos. ¿Nada extraordinario? ¿Os preguntáis por qué las mujeres viven más tiempo? Porque están hechas para los largos recorridos (y no se pueden morir antes, tienen demasiadas cosas que hacer).

FICHA DE TRABAJO N° 12

Actividad 12: “Reparto del tiempo en las responsabilidades domésticas y familiares”.

Señala quién asume las siguientes actividades en el seno de la unidad familiar:

| Listado | La responsabilidad la asume... | | Tiempo dedicado por... | |
|------------------------------|--------------------------------|---------------|------------------------|---------------|
| | ... una mujer | ... un hombre | ... una mujer | ... un hombre |
| Hacer las camas | | | | |
| Preparar los desayunos | | | | |
| Vestir a las/os niñas/os | | | | |
| Llevarles al colegio | | | | |
| Poner la lavadora | | | | |
| Tender la ropa y recogerla | | | | |
| Pensar qué necesitamos | | | | |
| Hacer la compra | | | | |
| Fregar los cacharos | | | | |
| Limpiar el polvo | | | | |
| Barrer la casa | | | | |
| Fregar el suelo | | | | |
| Limpiar cristales | | | | |
| Desengrasar la cocina | | | | |
| Limpiar el cuarto de baño | | | | |
| Ordenar | | | | |
| Limpieza general de armarios | | | | |

FICHA DE TRABAJO N° 12

| | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|--|
| Pensar qué vamos a comer | | | | |
| Hacer la comida | | | | |
| Los gases de las/os bebés | | | | |
| Llevarles al centro de salud | | | | |
| Poner la mesa | | | | |
| Recoger la mesa | | | | |
| Fregar los cacharros | | | | |
| Pagar las facturas | | | | |
| Gestiones fuera de casa | | | | |
| Poner un enchufe | | | | |
| Cambiar una bombilla | | | | |
| Quitar una mancha de tinta en la ropa | | | | |
| Clavar un cuadro | | | | |
| Coser la ropa | | | | |
| Planchar la ropa | | | | |
| Preparar la cena | | | | |
| Recoger la cena y limpiar cacharros | | | | |
| Ayudar a las/os hijas/os con la tarea | | | | |
| Sacar la basura | | | | |
| Cuidar a familiares enfermas/os | | | | |
| Cuidar a las personas mayores | | | | |
| Otras tareas domésticas | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Fuente: "Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Instituto de la Mujer

FICHA DE TRABAJO N° 13

Actividad 13: “Las Políticas de Igualdad”.

Reflexionar sobre las políticas de igualdad con argumentos en contra y a favor de las mismas que se deberán refutar en un caso y justificar en el otro.

| Argumentos en contra | Refutación |
|--|---------------|
| Las políticas de igualdad son ilegales, ya que la Constitución establece que todas las personas son iguales ante la ley, de lo que se deduce que los poderes públicos deben tratar a todos los ciudadanos de la misma manera | |
| Las políticas de igualdad son medidas que discriminan a los hombres | |
| Las políticas de igualdad son innecesarias porque la desigualdad entre mujeres y hombres no existe | |
| Las políticas de igualdad son inútiles, porque el Estado no puede hacer nada para disminuir la desigualdad entre las mujeres y los hombres | |
| Argumentos a favor | Justificación |
| Las políticas de igualdad están en consonancia con el marco jurídico estatal e internacional. | |
| Las políticas de igualdad son necesarias, puesto que las desigualdades no suelen aparecer por sí solas. | |
| Las situaciones desiguales perjudican no solo a las mujeres, sino también a la sociedad en su conjunto. | |
| Las políticas de igualdad constituyen una buena inversión, porque la aparición de otros problemas. | |
| Las políticas de igualdad constituyen una buena política de imagen para las autoridades | |

Fuente: "Programa de Formación y Apoyo para la Orientación Ocupacional con Perspectiva de Género". INMEX Y Fundación MUJERES

ACTIVIDADES OPCIONALES

FICHA DE TRABAJO N° 1

Actividad 1: "Los Cuentos".

Lee detenidamente el cuento asignado, y analiza los diferentes papeles que desempeñan los protagonistas del cuento cuando se trata de una mujer o un hombre.

a

1

A1

ACTIVIDADES OPCIONALES FICHA DE TRABAJO Nº 2

Actividad 2: "Contrato de una maestra".

Lee detenidamente el texto que se presenta a continuación.



A1

Sector Enseñanza

DOCUMENTO HISTÓRICO

Contrato de Maestras en 1923

Este es un acuerdo entre la señorita..... maestra, y el Consejo de Educación de la Escuela..... por la cual la señorita..... acuerda impartir clases durante un período de ocho meses a partir del..... de septiembre de 1923. El Consejo de Educación acuerda pagar a la señorita..... la cantidad de (*75) mensuales.

La señorita..... acuerda:

- 1.- No casarse. Este contrato queda automáticamente anulado y sin efecto si la maestra se casa.
- 2.- No andar en compañía de hombres.
- 3.- Estar en su casa entre las 8:00 de la tarde y las 6:00 de la mañana, a menos que sea para atender función escolar.
- 4.- No pasearse por heladerías del centro de la ciudad.
- 5.- No abandonar la ciudad bajo ningún concepto sin permiso del presidente del Consejo de Delegados.
- 6.- No fumar cigarrillos. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encuentra a la maestra fumando.
- 7.- No beber cerveza, vino ni whisky. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encuentra a la maestra bebiendo cerveza, vino y whisky.
- 8.- No viajar en coche o automóvil con ningún hombre excepto su hermano o su padre.
- 9.- No vestir ropas de colores brillantes.
- 10.- No teñirse el pelo.
- 11.- Usar al menos dos enaguas.
- 12.- No usar vestidos que queden a más de cinco centímetros por encima de los tobillos.
- 13.- Mantener limpia el aula:
 - a) Barrer el suelo al menos una vez al día.
 - b) Fregar el suelo del aula al menos una vez por semana con agua caliente.
 - c) Limpiar la pizarra al menos una vez al día.
 - d) Encender el fuego a las 7:00, de modo que la habitación esté caliente a las 8:00 cuando lleguen los niños.
- 14.- No usar polvos faciales, no maquillarse ni pintarse los labios.



ACTIVIDADES OPCIONALES

FICHA DE TRABAJO N° 3

Actividad 3: "Análisis de las Ofertas de Empleo".

Identifica alguna de las ofertas sexistas que aparecen en la sección de empleo de los periódicos, y analiza alguna de las siguientes cuestiones:

Uso del lenguaje

Requisitos del puesto

Perfil de la persona adecuada

Otras situaciones

A1

ACTIVIDADES OPCIONALES

FICHA DE TRABAJO N° 4

Actividad 4 : "Medidas de Igualdad de Oportunidades".

Señala en la siguiente tabla las medidas que te parezcan importantes o no para conseguir la igualdad en las empresas

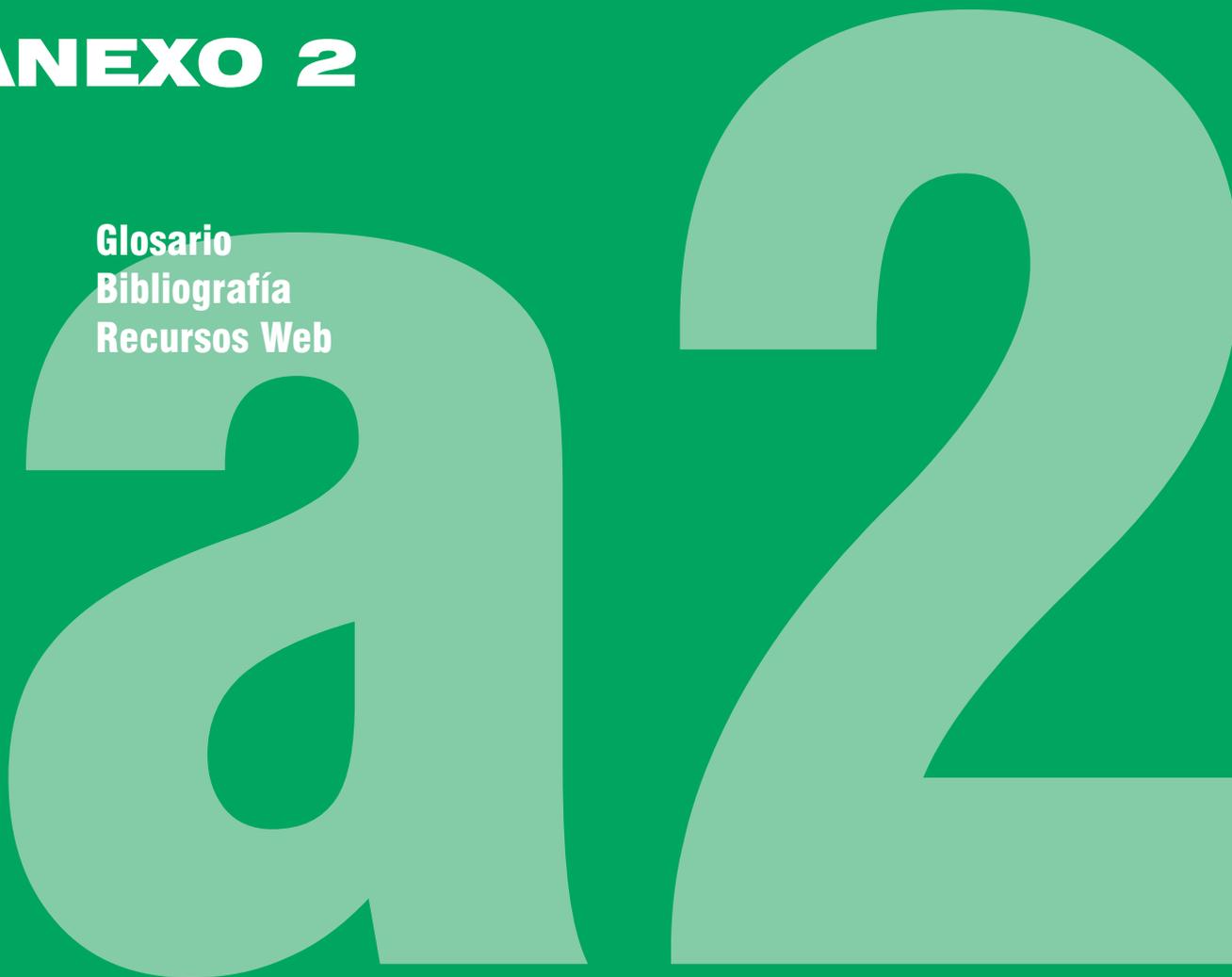
| MEDIDAS | mucho | poco | nada |
|---|-------|------|------|
| Horario flexible a la entrada y salida | | | |
| Reducción de la jornada laboral | | | |
| Permisos para asuntos propios | | | |
| Jornadas continuadas | | | |
| Adecuación de horarios laborales a responsabilidades familiares y necesidades personales | | | |
| Transporte al lugar de trabajo | | | |
| Servicio de comedor | | | |
| Fomento de las redes de guarderías / Ayudas a guarderías cercanas al trabajo / Compensación económica de costes de guardería y educación... | | | |
| Contratación de personas que realicen suplencias por bajas de maternidad y/o paternidad | | | |
| Información / ayudas para el cuidado de personas mayores | | | |
| Excedencias para el cuidado de familiares | | | |
| Sistema de fondos de pensiones | | | |
| Uso de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa | | | |
| Campaña de promoción de mujeres a puestos de responsabilidad | | | |
| Organización de la formación continua teniendo en cuenta la situación de mujeres y hombres | | | |

Indica otras medidas que consideres importantes para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa o centro de trabajo:

Fuente: "Programa de Formación y Apoyo para la Orientación Ocupacional con Perspectiva de Género".INMEX Y Fundación MUJERES

ANEXO 2

Glosario
Bibliografía
Recursos Web



A2



GLOSARIO

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

"Con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales".

(Art. 141.4 del Tratado de la Unión Europea, según la nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999).

Las medidas de acción positiva sirven para adelantar o acelerar la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, concediendo ventajas a los colectivos marginados con relación al resto de la sociedad.

Su fundamento se encuentra en la situación de desventaja de la que parten las personas que integran dichos colectivos o grupos y en la necesidad de contrarrestar los efectos discriminatorios que recaen sobre los mismos mediante medidas también de carácter colectivo y antidiscriminatorio, dado que la tutela legal y judicial, siendo necesaria, no resulta suficiente para eliminar la discriminación de las mujeres.

Las acciones positivas son también denominadas discriminación positiva (Ver concepto de discriminación positiva).

Conciliación del trabajo y de la vida familiar: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de la responsabilidades familiares y hogareñas. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Directiva: Norma comunitaria aprobada por el Consejo que son de obligado cumplimiento para todos los estados miembros pero que necesitan ser adaptadas a la legislación interna de los estados miembros para poder ser aplicadas.

Discriminación: "Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado

menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera"(Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1.979).

Discriminación directa: "La situación en que una persona, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo".

(Art. 2.2 de la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/207//CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo").

Según la doctrina, la discriminación directa es toda forma de tratamiento, acto u omisión, con resultado perjudicial, que tiene como condicionante dominante o último el factor de discriminación que se intenta erradicar, en este caso, el sexo de una persona.

Discriminación indirecta: "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios."

(Art. 2.2 de la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/207//CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo").

División sexual del trabajo: División del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Empleo/Trabajo remunerado irregular y precario: Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Estadísticas desagregadas por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Estereotipo: Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer. Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

Estereotipos de género: En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género.

La psicóloga feminista Victoria Sau describió en su libro "Ser mujer: el fin de una imagen tradicional" los elementos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

| <i>Masculino</i> | <i>Femenino</i> |
|--------------------------------|-------------------------|
| Estabilidad Emocional | Inestabilidad Emocional |
| Mecanismos de autocontrol | Falta de control |
| Dinamismo | Pasividad |
| Agresividad | Ternura |
| Tendencia al dominio | Sumisión |
| Afirmación del yo | Dependencia |
| Aspecto afectivo poco definido | Muy marcado |
| Aptitud para las ciencias | Intuición |
| Racionalidad | Frivolidad |
| Franqueza | Miedo |
| Valentía | |

De acuerdo con estos estereotipos se atribuyen unas determinadas características a la mujer trabajadora como forma de justificar su sobreexplotación. Muchos son los estereotipos que se asocian a las mujeres en el mundo del trabajo:

- Tienen menos dedicación a la empresa
- Son sumisas, tienen capacidad de obedecer
- Participan menos en las actividades sindicales
- No están disponibles a viajar o a cambiar de residencia
- No tienen capacidad de liderazgo
- Son excesivamente emotivas
- No pelean por salario
- Utiliza poco las palabras dinero y poder
- La mujer despedida aguanta y el hombre reacciona
- Las mujeres en puestos de dirección son “hombres con falda”, son agresivas
- Las mujeres que triunfan están solas y con problemas de relación
- Desempeñan mejor trabajos manuales, administrativos y de atención
- Desempeñan peor trabajos que requieran esfuerzos físico

Formación profesional: Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Horario flexible: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Igualdad: Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

Igualdad formal: Supone la prohibición normativa o legal de discriminar por razón de cualquier a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social de las personas.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Ausencia de toda discriminación por razón de sexo bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

(Art. 2.1 de la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/207//CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo").

Igualdad real: Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

Mainstreaming de género: Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género. El término también se traduce por transversalidad.

Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

(Grupo de especialistas sobre mainstreaming creado por el Consejo de Europa 1995).

En la comunicación de la Comisión Europea sobre mainstreaming COM (96) 67 FINAL DE 21/02/96 afirma que el mainstreaming implica "la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones

respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género)".

Participación equilibrada: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319). (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Prohibición de discriminación: La prohibición de discriminación se extiende tanto a las discriminaciones directas como a las indirectas

Recomendaciones y dictámenes: Son actos no vinculantes aprobados en el ámbito del Derecho Comunitario, por el Consejo o por la Comisión, que no entrañan obligación jurídica para los destinatarios. Revisten ante todo un significado político y psicológico. Pueden llegar a producir efectos jurídicos indirectos cuando crean las condiciones previas para medidas posteriores.

Reglamento: Norma de Derecho Comunitario aprobadas por el Consejo o por la Comisión en caso de habilitación para ello, de obligado cumplimiento para los Estados Miembros, en los mismos términos en los que se encuentran recogidos; y de aplicación directa sin que sea necesario realizar una trasposición al derecho interno nacional.

Retribución: "Se entiende por retribución, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquier otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo".

(Art. 2 del Tratado de la Unión Europea, según nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999).

Segregación en el trabajo / en el empleo: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Sexo: Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

Sistema de géneros: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

Trabajo de igual valor: Se consideran trabajos de igual valor aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

BIBLIOGRAFÍA:

- "Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
- "Mujer, conoce tus derechos". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- "Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- "De Mujeres y Diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22ª edición del DRAE". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.1999
- "El libro del buen hablar". Pilar Careaga. Fundación Mujeres.2002
- "Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva". Instituto de al Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2001
- "Guía para el empoderamiento de las mujeres. Vías para el empoderamiento". Proyecto Equal I.O. Acción 3. Valencia.2004. Marcela Lagarde
- "Material formativo del curso Perspectiva de Género en la Intervención Social".I. Fundación Mujeres
- "Guía para docentes". Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Elaborado pro MEDIAFORA S.L.
- "Cuadernos Serie Concilia". Proyecto EQUAL concilia. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.2004
- "Guía de Buenas Prácticas para garantizar la igualdad retributiva". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.2001

RECURSOS WEB:

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.mtas.es/mujer/index.html>

Consejería de Igualdad y Empleo. Junta de Extremadura. <http://www.empleaextremadura.com>

Mujeres en cifras. <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>

Denuncia de la publicidad sexista. <http://www.mtas.es/mujer/medios/publicidad/denuncia.htm>

Enlaces con los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas.

<http://www.mtas.es/mujer/politicas/localizacion.htm>

UNIFEM. Fondo de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas. <http://www.unifem.org>

Departamento de género y salud de las mujeres de la Organización Mundial de la Salud. <http://www.who.int/gender/en/>

Unidad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comisión Europea.

http://www.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Comisión de los Derechos de la mujer e igualdad de oportunidades del Parlamento Europeo

http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

Secretaría Confederal de las Mujeres de Comisiones Obreras. <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>

Mujer trabajadora. UGT. <http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>

Coordinadora española para el Lobby Europeo de Mujeres. <http://www.celem.org/>

El currículum de la no violencia. http://www.cnice.mecd.es/recursos2/convivencia_escolar/3_elcurri.htm

Programa de apoyo empresarial a las mujeres. <http://www.e-empresarias.net>

Complejo virtual para empresarias. <http://www.soyempresaria.com>

Direcciones en Internet de asociaciones de mujeres. <http://www.nodo50.org/mujeresred/sp.htm>

Proyecto "Confío". EQUAL. <http://www.oadl.dip-caceres.org/confio>

Proyecto "E-Tradis". EQUAL. <http://www.e-tradis.net>

MATERIAL DIDÁCTICO

PARA EL PROFESORADO



En este apartado, de uso personal para el profesorado, se presentan una serie de actividades que nos permiten consolidar los contenidos de las unidades temáticas que componen la formación sobre "Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Junto a estas actividades se presentan una serie de pautas y recomendaciones para facilitar la labor del personal docente en el desarrollo del proceso.

El objetivo es conseguir un aprendizaje progresivo que permita al grupo ir integrando y aprendiendo los diferentes conceptos a partir de sus propias reflexiones.

Cada actividad propuesta para realizar en el transcurso de la formación, se presenta con la finalidad que se quiere alcanzar con su puesta en práctica, el desarrollo secuencial y metodológico a seguir para su correcta realización, y la ficha de trabajo correspondiente que el alumnado tiene que utilizar para el desarrollo de la actividad.

Según el momento en que se presentan las actividades en este material, y el objetivo que pretendemos con ellas, tenemos que hablar de tres tipos:

- **Actividades que se proponen para el desarrollo de cada unidad temática:** dirigidas a mejorar la asimilación de los contenidos tratados en cada tema, teniendo en cuenta que se deben realizar después de la explicación docente de los contenidos conceptuales para proporcionar una mejor comprensión de la actividad.
- **Actividades Preliminares:** estas actividades sirven para introducir al alumnado en los contenidos que se van a abordar en el desarrollo de las unidades temáticas. Otra de las funciones es la de informar al personal docente sobre los conocimientos, actitudes y opiniones del alumnado sobre los temas a tratar.
- **Otras Actividades Opcionales:** Son actividades que se pueden realizar opcionalmente dependiendo del transcurso de la formación, según el tiempo del que se disponga, y del nivel de conocimiento de las personas participantes. El personal docente podrá reforzar con la realización de estas actividades aquellos contenidos que perciba que le cuesta, en mayor medida, asimilar al alumnado.

RECOMENDACIONES GENERALES

Hay que destacar el papel que tiene que jugar el personal docente, alejándose de la mera exposición teórica de los contenidos, y articulándose en torno a la planificación y conducción de un proceso de acompañamiento que fomente una actitud crítica en la toma de decisiones del alumnado, tanto para su futuro profesional, como en los diferentes ámbitos de la vida.

Por ello, es muy importante que el profesorado tome conciencia sobre la influencia que tiene en el alumnado, a través de la interacción que se produce en el proceso de aprendizaje. Su figura resulta crucial como modelo o referente a seguir.

El profesorado, debe tener muy claro que tiene que propiciar un proceso en el que no se imponga su criterio, ni su mundo de valores formado en una socialización diferencial, sino que debe acompañar la construcción de posiciones personales alejadas de prácticas sexista vigentes en nuestra sociedad (actitudes y expectativas diferentes respecto a hombres y mujeres, lenguaje, ejemplificaciones...)

Es importante comprender que todas las personas tenemos profundamente interiorizados estereotipos y visiones sexistas de la realidad y que para cambiarlas es necesario tomar conciencia de ellas para posteriormente, promover un cambio de actitudes y de comportamientos que favorezcan un proceso más igualitario, que tengan en cuenta a mujeres y hombres por igual, contribuyendo así a la desaparición de la discriminación.

Entre las **estrategias** y **pautas** que se recomiendan para *favorecer una práctica docente no sexista*, destacamos las siguientes:

- Favorecer la identificación de las alumnas con el curso que están realizando para mejorar su empleabilidad, de tal

manera que se sientan identificadas con el puesto de trabajo para el que se están preparando, alejándolas de las expectativas de género existentes.

- Fomentar y estimular la participación activa de las alumnas en el aula.
- Favorecer el que se comprenda que las profesiones no tienen sexo, que la elección de una u otra ocupación es resultado de construcciones sociales.
- Favorecer las proyecciones profesionales de las alumnas ligadas a la promoción profesional.
- Potenciar la asunción de responsabilidades en las alumnas, así como trabajar el aumento de metas y expectativas.
- Utilizar ejemplos, modelos, y referentes de mujeres en la profesión en la que se está formando, y en otras profesiones de carácter diversificador.
- Analizar las diferencias que existen entre uno y otro sexo, favoreciendo de esta manera la superación de las dificultades o debilidades encontradas en todos los ámbitos de la vida, y reforzar los aspectos positivos.

Unidad 1.- Cultura de Desigualdad: “Recorrer el mismo Camino al mismo Paso”

| CONTENIDOS | OBJETIVOS | ACTIVIDADES |
|---|--|--|
| ¿Significa lo mismo Sexo y Género? | Conocer los conceptos básicos, y comprender las diferencias entre SEXO y GÉNERO. | - Lluvia de ideas: “Acercamiento a los conceptos de Sexo y Género”. - Explicación docente de los términos y las diferencias entre ellos. |
| ¿Cómo aprendemos a ser hombres y mujeres? (Proceso de socialización) | Reflexionar sobre cómo aprendemos comportamientos, sentimientos y formas de manifestarlos, dependiendo de nuestro sexo. | - Debate-reflexión: ¿Cómo aprendemos a ser hombres y mujeres? - Explicación docente: Concepto de “socialización diferenciada”. |
| Agentes de socialización: - La Familia. | Entender el proceso y los factores de socialización a través de los cuales se lleva a cabo la socialización diferenciada. Identificar el sexismo en: la familia, la escuela, los medios de comunicación, etc. | - Comentario-Debate: ¿En qué ámbitos se produce la socialización? (Agentes de socialización) • Actividad: “Juegos de niñas y niños”. (Ficha 1) - Explicación docente: La familia como agente de socialización.- ¿Se educa de la misma manera a hijos y a hijas? |
| Agentes de socialización: - La Escuela | | • Actividad “Canción: Los días de la semana”.(Ficha 2) - Comentario-Debate: ¿Se educa de diferente manera a los niños y a las niñas en el colegio? (La escuela como agente de socialización) |
| Agentes de socialización: - Los Medios de Comunicación | | • Actividad: “Los anuncios”. (Ficha 3) - Comentario-debate: ¿Hay sexismo en los medios de comunicación? (Los medios de comunicación como agente de socialización) |
| Agentes de socialización: -Grupo de iguales / Sociedad. | | • Actividad: “Los refranes y dichos populares”. (Ficha 4) - Comentario-debate: Amigos/as y compañeros/as como agentes de socialización. |
| | | |

Unidad 1.- Cultura de Desigualdad: “Recorrer el mismo Camino al mismo Paso”

| | | |
|---|--|--|
| <p>¿Qué son los roles? Roles de género</p> | <p>Comprender los conceptos de “Rol” y “Rol de género”.</p> | <p>- Explicación docente: Significado de “Rol” y “Rol de género”.</p> |
| <p>¿Qué es un Estereotipo? Estereotipos de género.</p> | <p>Entender el significado de “Estereotipo”. Conocer los estereotipos de género.</p> | <p>• Actividad: “Revoltijo de estereotipos”. (Ficha 5) - Explicación docente: Significado de estereotipo.</p> |
| <p>Hablemos el mismo Lenguaje</p> | <p>Detectar e interpretar el sexismo en el lenguaje. Practicar alternativas para evitar el uso sexista del lenguaje.</p> | <p>Actividad: “Adivinanza”. (Ficha 6) -Explicación docente: Claves para interpretar el sexismo en el lenguaje. • Actividad: “Reformular las frases propuestas”. (Ficha 7)</p> |

Unidad 2.- En Busca de las mismas Oportunidades para Trabajar

| CONTENIDOS | OBJETIVOS | ACTIVIDADES |
|--|---|--|
| División sexual del trabajo. Trabajo productivo / Trabajo reproductivo. | Analizar las diferencias entre trabajo productivo y reproductivo. | <ul style="list-style-type: none"> • Actividad “Escogiendo estudios y profesiones” (Ficha 8) |
| Origen del problema | Entender en qué momento y por qué causas se produjo esta división en el trabajo. | - Explicación docente: Origen de la división sexual en el trabajo. |
| Situación mujeres en el mundo laboral.- Obstáculos. | Conocer y analizar la situación actual de la mujer en el mercado laboral, a nivel nacional y regional, así como las dificultades que se encuentran en el momento del acceso y mantenimiento del empleo. | <ul style="list-style-type: none"> • Actividad: Lectura “El mundo al revés”.(Ficha 9) - Explicación docente: Situación de las mujeres en el mundo laboral.- Dificultades y obstáculos de las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo. |
| Segregación horizontal / Segregación vertical. | Comprender el concepto de Segregación Laboral. Conocer los tipos de segregación laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Actividad: “Segregación horizontal y vertical”. (Ficha 10) |
| La igualdad de condiciones mejora el empleo. | Reflexionar sobre las consecuencias que conlleva la desigualdad y la discriminación en el mundo laboral y sobre los beneficios que aportaría una participación igualitaria de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. | -Reflexión-debate: Consecuencias de la desigualdad y beneficios que aporta. |

Unidad 3.- Desigualdad en el Uso de los Tiempos

| CONTENIDOS | OBJETIVOS | ACTIVIDADES |
|---|--|--|
| ¿Cómo aprender a compartir el tiempo? | Reflexionar sobre la diferente utilización del tiempo que hacen hombres y mujeres y sus consecuencias. | <ul style="list-style-type: none"> • Actividad: Lectura “Estoy cansada”. (Ficha 11) -Comentario-debate: ¿Qué ocurre cuando no se reparte el trabajo doméstico? |
| Consecuencias del desequilibrio en el uso de los tiempos para las mujeres. | | |
| Concepto de Conciliación. | Entender el concepto de Conciliación. | <ul style="list-style-type: none"> • Actividad: “Reparto del tiempo en las responsabilidades domésticas y familiares”. (Ficha 12) -Explicación docente: Concepto de Conciliación de Vida familiar, personal y laboral. |
| Estrategias de intervención y Agentes implicados. | Conocer las distintas medidas de intervención para lograr la Conciliación, así como los Agentes implicados en conseguirlo. | -Explicación docente: Estrategias de intervención y agentes implicados. |

Unidad 4.- Igualdad de Oportunidades: Políticas y Estrategias

| CONTENIDOS | OBJETIVOS | ACTIVIDADES |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Principio de Igualdad de Oportunidades | Comprender que la igualdad de oportunidades significa una participación equilibrada de ambos sexos en todos los ámbitos de la vida | <ul style="list-style-type: none"> • Actividad: “Las políticas de Igualdad” (Ficha 13) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diferencias entre Igualdad Legal y Real | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Significado de Discriminación Directa e Indirecta | Entender la evolución estratégica de las formas de intervención para lograr la Igualdad de Oportunidades | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas y Planes de igualdad | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias de Actuación: Acción Positiva y Mainstreaming | | |

UNIDAD 1: "Cultura de Desigualdad "Recorrer el mismo Camino al mismo Paso"

¿CÓMO APRENDEMOS A SER MUJERES Y HOMBRES?

- FACTORES DE SOCIALIZACIÓN: LA FAMILIA

ACTIVIDAD 1: "JUEGOS DE NIÑAS Y NIÑOS"

FINALIDAD:

Identificar los mecanismos de socialización que hacen interiorizar y aceptar comportamientos según pertenezcamos a un sexo u otro.

La familia, como transmisora de ideas y valores, a través de los mensajes, juguetes, asignación de colores, cuentos, etc., se convierte en uno de los principales agentes implicados en la socialización, a través del refuerzo y el castigo de determinados comportamientos.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

La persona formadora entregará al alumnado la actividad correspondiente (Ficha 1), que se deberá rellenar individualmente por cada una de las personas participantes.

Se explicará, por parte del personal docente, en voz alta, los pasos para la realización de la actividad, y resolverá cualquier duda que le surja al alumnado.

La actividad consiste en enumerar tres actividades o juegos que normalmente se identifiquen como juegos de niñas, y tres como juegos de niños, para posteriormente analizar qué tipo de habilidades, conocimientos y condición física, son necesarios para poder ponerlos en práctica, y cuáles son los beneficios que reportan unos y otros.

Una vez finalizada la actividad se expondrán los resultados al resto del grupo con el objetivo de que sirvan de reflexión y se genere debate entre el alumnado.

Recomendaciones:

Es recomendable también, si se dispone de tiempo, analizar en esta actividad cómo a través de los juegos de las niñas y los niños se experimentan una socialización diferencial y una adquisición de habilidades y conocimientos, trasladables posteriormente al ámbito laboral.

Por ejemplo, juegos que culturalmente se consideran propios de niñas, como las "muñecas", "cocinitas", etc. que, posteriormente, se trasladan a profesiones que generalmente ocupan las mujeres, conocidas como profesiones feminizadas en sectores como la limpieza, cuidado de personas, etc. Lo mismo ocurre con los juegos de los niños.

Materiales: Ficha 1; bolígrafo o lapiceros

Duración aproximada: 25 minutos

ACTIVIDAD OPCIONAL 1: "CUENTOS"

FINALIDAD:

Identificar los mecanismos de socialización que hacen interiorizar y aceptar comportamientos según pertenezcamos a un sexo o a otro.

La familia, como transmisora de ideas y valores, a través de los mensajes, juguetes, asignación de colores, cuentos, etc. Se convierte en uno de los principales agentes implicados en la socialización, a través del refuerzo y el castigo de determinados comportamientos.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

La persona formadora dividirá la clase en grupos de cuatro o cinco personas, y entregará en cada grupo una copia de diferentes "*cuentos infantiles*" que normalmente nos contaban nuestras familias en nuestra infancia. Por ejemplo: '*Blancanieves*', '*Pulgarcito*', '*Hansel y Grete*', '*Cenicienta*', etc. La actividad consiste en hacer una lectura del cuento asignado en cada grupo para analizar las diferencias que aparecen entre los protagonistas de los cuentos, dependiendo de si son

mujeres u hombres, niñas o niños.

Recomendaciones:

Es conveniente elegir, para el desarrollo de esta actividad, cuentos en los que los protagonistas sean tanto mujeres como hombres para que podamos analizar en la lectura los diferentes papeles que suelen desempeñar unas y otros en las historias que nos contaban durante nuestra infancia. Los cuentos los podemos obtener fácilmente por internet.

Materiales: Copias de cuento. Por ejemplo: `Blancanieves', 'Pulgarcito', 'Hansel y Grete', 'Cenicienta', etc.; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 30 minutos

FACTORES DE SOCIALIZACIÓN: LA ESCUELA

ACTIVIDAD 2: "CANCIÓN LOS DÍAS DE LA SEMANA"

FINALIDAD:

La finalidad de esta actividad es la de darnos cuenta del poder que las letras de las canciones tienen como transmisoras y reforzadoras de ideas y valores de nuestra cultura.

El alumnado debe ser capaz de identificar el sexismo en las canciones y revisar la carga cultural que se transmite a través de sus letras.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

La persona formadora proporcionará a cada participante una copia de la *Ficha 2*, con la letra de la "Canción de los Payasos de la Tele", que escribieron hace 30 años, y con la nueva versión modificada en la actualidad. (Como complemento, se pueden escuchar ambas canciones en el aula)

La persona monitora pedirá que voluntariamente se haga una lectura en alto de las dos versiones de la canción, para

posteriormente organizar con el alumnado pequeños grupos que respondan a las preguntas planteadas y posterior puesta en común. Se pueden plantear una serie de cuestiones al grupo para que sirvan de reflexión:

¿Qué mensajes se transmiten en la canción?

¿Cambia de sentido la canción al modificar la palabra 'niña' por 'marido'?

¿Existe sexismo en las letras de otras canciones? Enumerar algunas.

¿Por qué crees que la canción de los payasos de la tele ha sido modificada después de 30 años?

Recomendaciones:

Antes de comenzar esta actividad, la persona formadora deberá realizar una pregunta abierta dirigida a toda la clase "¿Se educa de igual manera a los niños y a las niñas en los colegios?". Con el objetivo de saber lo que se opina al respecto, ya que generalmente la contestación es afirmativa. Posteriormente se comentará que la actividad se va a fundamentar en analizar una canción que se utiliza en los colegios como actividad didáctica, y los mensajes que se transmiten a través de ella.

Materiales: Ficha 2; bolígrafos o lapiceros.

Duración aproximada: 25 minutos

FACTORES DE SOCIALIZACIÓN: MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ACTIVIDAD 3: "LOS ANUNCIOS"

FINALIDAD:

Reflexionar sobre cómo los medios de comunicación son instrumentos de gran influencia en el proceso de socialización diferenciada, produciendo distorsión y transmitiendo estereotipos de género, sobre la imagen de las mujeres y de los hombres.

Descubrir el sexismo en los anuncios de publicidad y ser conscientes de otras alternativas más reales, respetuosas e igualitarias.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

La persona docente entregará a cada alumna/o una copia de la *Ficha 3*, que contiene un ejemplo de un anuncio de la televisión, y los elementos que hay que tener en cuenta para identificar el sexismo en los anuncios.

Es recomendable que el/la formador/a lea en voz alta los elementos que aparecen en cada apartado de la ficha, para resolver las dudas que puedan surgir, ya que la actividad consistirá en resolver e identificar individualmente al menos dos anuncios sexistas que aparezcan en la publicidad de la televisión, para comentarlos posteriormente en clase.

En el aula, se pueden plantear algunas cuestiones que inviten a la reflexión:

¿Las mujeres suelen aparecer en tipos de anuncios distintos a los que aparecen los hombres? ¿Qué tipo de anuncios son? ¿En cuáles aparecen los hombres?

¿Por qué crees que se asocia a mujeres y a hombres a determinadas actividades y productos?

¿Cómo se relacionan estos valores que transmiten los anuncios con el hecho de ser mujer?

¿Qué posibles soluciones se podrían llevar a cabo para que no se emitieran más mensajes publicitarios sexistas?

Recomendaciones:

Recomendar al alumnado que, a partir de ese momento, se analicen los mensajes que nos transmiten los medios de comunicación, no sólo a través de la televisión, también en la radio, periódicos, revistas, cine, etc. Mensajes que generalmente están reforzando roles y estereotipos que limitan las funciones de hombres y mujeres en la sociedad, reduciendo sus oportunidades de realizar sus deseos y dirigir sus vidas libremente.

Materiales: Ficha 3; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 40 minutos

FACTORES DE SOCIALIZACIÓN: EL GRUPO DE IGUALES

ACTIVIDAD 4: "LOS REFRANES Y DICHOS POPULARES"

FINALIDAD:

Identificar los mecanismos de socialización que hacen interiorizar y aceptar comportamientos según pertenezcamos a un sexo u otro.

Las personas que nos rodean, nuestro grupo de iguales, aparte de nuestros familiares también son transmisoras de ideas y valores.

Una de las prácticas más arraigadas de nuestra sociedad son los "*Refranes y Dichos Populares*". Utilizando esta vía de transmisión cultural vamos a analizar valores, comportamientos y actitudes que se han ido transmitiendo a través de ellos, de generación en generación.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

La actividad se debe presentar analizando de dónde vienen las pautas culturales, desde donde se establece lo masculino y lo femenino, y cómo éstas perduran en el tiempo y se han ido transmitiendo en nuestra sociedad.

Se pedirá al grupo que enumere *refranes y dichos populares*, con contenidos que se refieran a mujeres y a hombres para ir anotándolos en la pizarra.

Posteriormente, la persona formadora entregará al alumnado una copia de la *ficha nº 4* que contiene *refranes y dichos populares sexistas* y pasará a citar alguno de ellos para analizar con el grupo los valores, actitudes, comportamientos y consecuencias que tienen para las mujeres y los hombres este tipo de prácticas sociales.

Se pueden plantear una serie de cuestiones al grupo para que sirvan de reflexión:

¿Qué imágenes y mensajes se transmiten a través de estos refranes a las mujeres y a la sociedad en general?

¿Tienen estos mensajes alguna consecuencia para mujeres y hombres en la actualidad?

¿Cómo se relacionan estas consecuencias con el hecho de ser mujer?

Recomendaciones:

Esta actividad se puede presentar a través de una metodología diferente, que facilite la comprensión de la actividad en aquellos casos en los que las personas participantes en la formación tengan un nivel cultural muy bajo, y no sepan ni leer ni escribir.

En este caso la persona docente deberá realizar un puzzle individual con cada uno de los refranes y dichos populares sexistas. Para ello, se escribirá el refrán o dicho, ocupando un folio y se cortará en diferentes trozos que conjuntamente formarán un puzzle. Posteriormente se realizará lo mismo con el resto de refranes y dichos populares.

El/la monitor/a repartirá un trozo del puzzle a cada una de las personas participantes, y éstas deberán buscar el resto de trozos que forman el puzzle con el refrán o dicho popular.

Una vez se hayan resuelto todos los refranes, el procedimiento a seguir es el anteriormente explicado.

Materiales: Ficha 4; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 25 minutos

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

ACTIVIDAD 5: "REVOLTIJO DE ESTEREOTIPOS"

FINALIDAD:

Analizar cómo la sociedad asigna cualidades y conductas distintas para hombres y para mujeres por el mero hecho de pertenecer a un sexo u otro, y cómo estos prejuicios se traducen en la desigual participación de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

Se proporcionará a cada persona participante una copia de la *Ficha 5*, la cuál deberá ser completada de forma individual,

seleccionando de entre las cualidades que aparecen, aquellas que generalmente se atribuyen a las mujeres y las que se atribuyen a los hombres.

Es recomendable que la persona formadora lea en voz alta las instrucciones de la actividad para resolver cualquier duda que pueda surgir y, una vez que esté claro, se comunique el tiempo disponible para realizar la actividad.

Cuando las personas participantes hayan completado la ficha, se puede trabajar en grupo planteando algunas preguntas que sirvan de reflexión:

¿De qué manera influye el sexo de las personas a la hora de adjudicar cualidades según pertenezcamos a un sexo y otro? ¿Cómo influye en nuestras vidas?

¿Si asociamos a hombres y a mujeres cualidades que no les corresponden según los estereotipos inculcados, qué ocurre? ¿Qué pensamos de una mujer agresiva? ¿Tiene el mismo significado que un hombre agresivo? ¿Y qué pensamos de una mujer y un hombre dócil?

Finalmente la persona formadora realiza una reflexión sobre la diferente socialización que experimentamos las mujeres y los hombres, y cómo se esperan diferentes comportamientos de unos y otras en función de nuestro sexo, imponiéndose por encima de la individualidad de cada persona.

Recomendaciones:

Se recomienda que se realicen dos columnas en las que se anoten, por un lado las cualidades que se consideran más propias de los hombres, y por otro, las de las mujeres; una vez que el alumnado finalice la actividad, el personal docente anotará en la pizarra el resultado, preguntando si hay otra persona en el aula que no coincida con la asignación, para que sea comentada y justifique el motivo.

De esta forma el grupo se da cuenta de cómo determinadas cualidades, con el paso del tiempo, se asignan indistintamente a mujeres y hombres, y sin embargo hay otras que todavía no son aceptadas por la sociedad.

Materiales: Ficha 5; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 25 minutos

HABLEMOS EL MISMO LENGUAJE

ACTIVIDAD 6: "ACERTIJO"

FINALIDAD:

Demostrar, cómo el uso del genérico masculino, aplicado en este caso a las profesiones, induce a confusión, ocultando la identidad de la mujer.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO: Se entregará a cada persona participante la *Ficha 6*, con el texto del "acertijo" que se deberá resolver en silencio e individualmente.

Posteriormente, se deberá escribir la solución en un papel y meterlo en una caja, con el objetivo de anotar en la pizarra las diferentes respuestas dadas por el alumnado.

Discutir en grupo las impresiones y reformular el acertijo, neutralizando el sexismo.

Recomendaciones:

Es importante pedir anticipadamente que si alguien en el aula conoce la solución del acertijo, guarde silencio hasta el final para permitir al resto descubrir la solución.

Se recomienda que esta actividad se realice, para su plena efectividad, antes de la explicación docente del significado del "Sexismo en el Lenguaje", ya que de otra manera resultaría muy fácil resolver la adivinanza.

Una vez analizada la adivinanza se crea una situación idónea para adentrarnos en el tema y explicar la importancia que tiene el lenguaje como principal vía de transmisión de valores que utilizan los agentes de nuestro entorno y que van transmitiendo y trasladando, de unas generaciones a otras, en el proceso de socialización.

Solución del acertijo: *El cirujano es la madre.*

Materiales: Ficha 6; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 25 minutos

ACTIVIDAD 7: REFORMULAR LAS FRASES PROPUESTAS

FINALIDAD:

Descubrir cómo el uso del genérico masculino provoca la ocultación de la presencia de la mujer. Comprobar la existencia de nuevas formas de expresión que recojan la realidad sin tener que realizar un excesivo esfuerzo.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

Se entregará a cada persona una copia de la *Ficha 7*, la cuál deberá ser completada de forma individual por el alumnado, siguiendo las instrucciones que la persona formadora lea en voz alta, para resolver cualquier duda que les pueda surgir.

Una vez que las personas participantes hayan completado la ficha, se expondrá el resultado al resto del grupo, y se pedirán otras alternativas posibles que se hayan utilizado para resolver la actividad.

Escribir en la pizarra las respuestas para generar una discusión en plenario de las conclusiones, a la vez que se promueven nuevos ejemplos que surjan entre el alumnado.

Recomendaciones:

Esta actividad se recomienda realizarla después de explicar el significado del "Sexismo en el Lenguaje", y una vez que se hayan mostrado algunas de las alternativas que existen para evitar el uso sexista en el lenguaje. De otra forma, resultaría bastante complejo realizar adecuadamente esta actividad.

La finalidad es que aprendan a utilizar las diferentes posibilidades y alternativas que existen para utilizar un lenguaje no sexista, de tal manera que les resulte fácil aplicarlas en su práctica diaria.

Materiales: Ficha 7; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 35 minutos

UNIDAD 2: En Busca de las mismas Oportunidades para Trabajar

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

ACTIVIDAD 8: ESCOGIENDO ESTUDIOS Y PROFESIONES

FINALIDAD:

Analizar las diferentes profesiones y estudios que eligen mujeres y hombres, y reflexionar sobre las consecuencias que tienen estas elecciones.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

La persona formadora hace entrega de la *Ficha 8* al alumnado para que se rellene de forma individualizada siguiendo las instrucciones que aparecen en la ficha, para después realizar una puesta en común con el resto de la clase.

Para ello la persona formadora planteará algunas preguntas que sirvan de reflexión:

¿Qué factores influyen para que hombres y mujeres elijan estudios y profesiones diferentes?

¿Qué consecuencias puede tener el hecho de que las mujeres elijan estudios relacionados con profesiones feminizadas? (consecuencia en el desarrollo económico y social, en el funcionamiento del mercado laboral, etc.)

Recomendaciones:

Una vez entregada la actividad, la persona formadora deberá leer detenidamente y explicar las notas que aparecen a pie de página, para que el alumnado comprenda correctamente la actividad.

En estas anotaciones se aclaran cuáles son las profesiones relacionadas con los estudios de la 'Ciencia de la Salud' (Enfermería, Medicina, Geriatría, Psicología, Terapia Ocupacional, Fisioterapia...), y cuáles son las relacionadas con los estudios de 'Humanidades' (Sociología, Ciencias Políticas, Periodismo, Magisterio, Filosofía, Educación...). Por otro lado, en

estas notas también se aclara a quien nos referimos en los apartados de 'Hijas'/'Hijos' que aparecen en la tabla.

En el caso de que en esta tabla no se recojan los estudios y profesiones del círculo más próximo de las/los alumnas/os, existe un apartado abierto en el que se pueden anotar estas opciones para realizar la actividad.

Materiales: Ficha 8; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 25 minutos

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL

ACTIVIDAD 9: LECTURA "UN MUNDO AL REVÉS"

FINALIDAD:

Conocer y analizar la situación actual de las mujeres en el mercado laboral, así como las dificultades que se encuentran en el momento de acceso y mantenimiento a un puesto de trabajo.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

Esta actividad consiste en un texto (Ficha 9), que se entrega al alumnado y que puede ser leído en voz alta por la persona formadora o bien, para fomentar la participación en el aula, sería recomendable que lo leyese, de forma voluntaria, alguna de las personas asistentes.

Con esta lectura se pretende provocar en el alumnado una reflexión sobre las trabas, y situaciones injustas y humillantes por las que tienen que pasar las mujeres, en algún momento de su vida, para incorporarse a un puesto de trabajo.

La persona docente puede plantear alguna de las siguientes preguntas para generar reflexión y debate en el grupo:

Detectar situaciones que expresan la realidad sociolaboral de las mujeres y aquellas que indican percepciones estereotipadas del empresariado, y analizar por qué son profesiones estereotipadas.

Identificar aquellos elementos que hayan cambiado en el mercado de trabajo y si esto ha supuesto una evolución

positiva o negativa.

Recomendaciones:

En el momento de la entrega de la actividad se debe explicar por parte de la persona formadora, que se trata de un texto que no es actual, como se puede comprobar en el desarrollo de la lectura, pero que a pesar de eso, hay situaciones sexistas por las que tiene que atravesar una mujer para optar a un puesto de trabajo, que perduran en el tiempo.

Materiales: Ficha 9; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 25 minutos

ACTIVIDAD OPCIONAL 2: LECTURA "CONTRATO DE UNA MAESTRA"

FINALIDAD:

La finalidad de esta lectura es la misma que la actividad anterior.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO: Es el mismo que el de la actividad anterior.

Materiales: Ficha con la copia de la lectura "Contrato de una Maestra"; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 25 minutos

ACTIVIDAD OPCIONAL 3: ANÁLISIS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO

FINALIDAD:

Mostrar al grupo el sexismo que se esconde en los procesos de reclutamiento de personal, desde el mismo momento en que se hacen públicas las ofertas de empleo.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

Para la realización de esta actividad, la persona formadora deberá llevar al aula la sección de ofertas de empleo de cualquier

periódico, eligiendo aquellas ofertas que, en su redacción, exposición de requisitos o características de la persona adecuada al puesto de trabajo, no incluyan la posibilidad de que pueda ser ocupado por cualquier persona.

El trabajo se realizará en pequeños grupos que deberán seleccionar, discutir y acordar las ofertas elegidas y por qué, para finalizar la actividad con la puesta en común en plenario reformulando las ofertas seleccionadas para corregir el sesgo sexista.

Recomendaciones:

Entre las ofertas, sería interesante que se seleccionasen aquellas que claramente se dirigen a hombres, y otras a mujeres, para detectar los requisitos o cualidades que se piden a unos y a otras.

Materiales: Sección de ofertas de empleo de un periódico; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 40 minutos

SEGREGACIÓN VERTICAL / SEGREGACIÓN HORIZONTAL

ACTIVIDAD 10: SEGREGACIÓN VERTICAL / SEGREGACIÓN HORIZONTAL

FINALIDAD:

Reflexionar sobre los obstáculos y motivos por los que las mujeres ocupan puestos en determinadas familias profesionales, y trabajos en categorías laborales inferiores.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

Se hace entrega de la *Ficha* de trabajo número 10 a cada una de las personas participantes para realizar individualmente la actividad.

Una vez que los grupos hayan completado las fichas se hará una puesta en común y la persona formadora planteará algunas preguntas que sirvan de reflexión para toda la clase:

¿Por qué piensas que existe una mayor concentración de mujeres en determinadas ocupaciones o familias

profesionales?

¿Por qué consideras que esta concentración es el resultado de trasladar al ámbito laboral las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres en el ámbito doméstico?

¿Cuáles pueden ser los motivos por los que los sectores o profesiones peor pagados son ocupados mayoritariamente por mujeres?

¿Qué motivos pueden existir para que las mujeres no ocupen, normalmente, altos cargos en las empresas?

¿Qué se podría hacer para conseguir una participación más equilibrada entre las mujeres y los hombres en las empresas y en el mercado de trabajo en general?

Recomendaciones:

Para que el alumnado comprenda perfectamente la diferencia entre *segregación horizontal* y *segregación vertical*, es conveniente poner un ejemplo en un mismo sector profesional, donde se pueda ver claramente el significado de los dos conceptos. - *Por ejemplo:*

Generalmente, en las residencias sanitarias y hospitales el mayor número de personas contratadas son mujeres, se trata por lo tanto de un sector feminizado: SEGREGACIÓN HORIZONTAL. Si observamos el organigrama de este tipo de organizaciones, vemos que las categorías más bajas, donde existe un mayor número de personas contratadas, están ocupadas por mujeres (limpieza, auxiliar de enfermería, enfermeras); sin embargo, los puestos de mayor prestigio y responsabilidad (director de hospital), son ocupados generalmente por hombres: SEGREGACIÓN VERTICAL.

Materiales: Ficha 10; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 25 minutos

UNIDAD 3: Desigualdad en el Uso de los Tiempos

APRENDER A COMPARTIR EL TIEMPO

ACTIVIDAD 11: ESTOY CANSADA ME VOY A LA CAMA...

FINALIDAD:

Reflexionar sobre la necesidad de compartir las responsabilidades familiares y laborales entre las mujeres y hombres para evitar la sobrecarga de trabajo que sufre una de las partes, y garantizar a las personas el derecho a desarrollarse tanto profesional como personalmente.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

La actividad que se plantea consiste en visualizar a través de la lectura de un texto que recoge la *Ficha 11, La desigualdad que existe en el uso de los tiempos entre hombres y mujeres*. Para ello la persona formadora invitará a una de las personas participantes a que lea el texto voluntariamente, mientras el resto de la clase lo escucha con detenimiento, con el objetivo de abrir posteriormente un tiempo de debate.

Para abrir el debate, el personal formador lanzará las siguientes preguntas:

¿Qué pasaría si se tuvieran que pagar todas las actividades que realiza una "ama de casa"?

¿Cuándo empezaría y terminaría su jornada laboral? ¿Qué sueldo recibiría?

¿Quién haría este trabajo cuando la persona se encuentra de vacaciones?

Materiales: Ficha 11; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 25 minutos

LA CONCILIACIÓN**ACTIVIDAD 12: REPARTO DEL TIEMPO EN LAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS Y FAMILIARES****FINALIDAD:**

Determinar el tiempo que se invierte en el cumplimiento de las responsabilidades domésticas y familiares dentro del seno de la unidad familiar, y cómo el reparto de éstas responsabilidades aporta calidad en la vida de las personas.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

Explicación de la actividad y reparto por parte de la persona formadora, de la ficha que corresponde a ésta actividad (Ficha 12)

A continuación, se forman grupos de forma aleatoria, por ejemplo, numerándose todas las personas participantes del 1 al 4; después se unen en un grupo las personas que tengan el nº 1, en otro grupo las que tengan el nº 2; y así sucesivamente. La tarea consiste en determinar, aproximadamente, qué persona de la unidad familiar asume las actividades que aparecen enumeradas en la ficha y el tiempo que dedica a su realización.

Posteriormente se hará una puesta en común y un debate, generado por el lanzamiento de las siguientes preguntas:

¿Cuánto tiempo dedican hombres y mujeres, en total, a cumplir con sus responsabilidades domésticas y familiares?

¿Qué tareas realizan generalmente las mujeres? ¿Y los hombres?

¿Cuáles son más repetitivas y cuáles más creativas?

¿Quién cuida más a las personas del entorno familiar? ¿Por qué?

Materiales: Ficha 12; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 40 minutos

UNIDAD 4: Igualdad de Oportunidades: Políticas y Estrategias

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ESTRATEGIAS

ACTIVIDAD 13: LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

FINALIDAD:

Provocar la reflexión acerca de las políticas de igualdad, exponiendo algunos argumentos en contra de las mismas y algunos argumentos a favor, del tal forma que propicie la implicación de las personas participantes en el proceso.

Las aportaciones que resulten del análisis y la discusión, permitirán interiorizar la finalidad que tiene la aplicación de las políticas de igualdad en nuestra sociedad.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

La persona responsable de la formación entregará un ejemplar de la Ficha 13 a cada una de las personas participantes y se pedirá, para la realización de la actividad, que se organicen pequeños grupos de 3 a 5 personas para realizarla.

Una vez realizada la actividad, cada grupo expondrá al resto de la clase sus conclusiones con el objetivo de generar un debate que de lugar a nuevas propuestas.

Materiales: Ficha 13; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 40 minutos

ACTIVIDAD OPCIONAL 4: MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA

FINALIDAD:

Reflexionar sobre medidas de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se podrían

adoptar en las empresas para eliminar los obstáculos que impiden una participación en el mundo laboral de las mujeres en las mismas condiciones que los hombres.

DESARROLLO SECUENCIAL Y METODOLÓGICO:

La persona responsable de la formación entregará al alumnado un ejemplar de la *Ficha nº 4* para que lo completen, de forma individual, y posteriormente se trabaje en pequeños grupos, contestando a algunas preguntas que sirven de reflexión:

¿Reportan beneficios estas medidas en las mujeres y hombres contratadas/os en las empresas?

¿Consideras que éstas medidas benefician, además de a las personas contratadas, a las propias empresas? ¿Por qué?

¿Cómo se podría convencer a las empresas de que las medidas de igualdad de oportunidades y conciliación benefician tanto a ellas como a las personas trabajadoras?

Materiales: Ficha 4 ; bolígrafo o lapiceros.

Duración aproximada: 20 minutos

EVALUACIÓN INICIAL

Lee detenidamente y contesta a las siguientes cuestiones:

1.- Define brevemente con tus palabras lo que entiendes por Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

2.- ¿Qué contenidos consideras que se van a tratar en esta formación?

3.- ¿Consideras que esta formación es necesaria? Razona tu respuesta

EVALUACIÓN FINAL

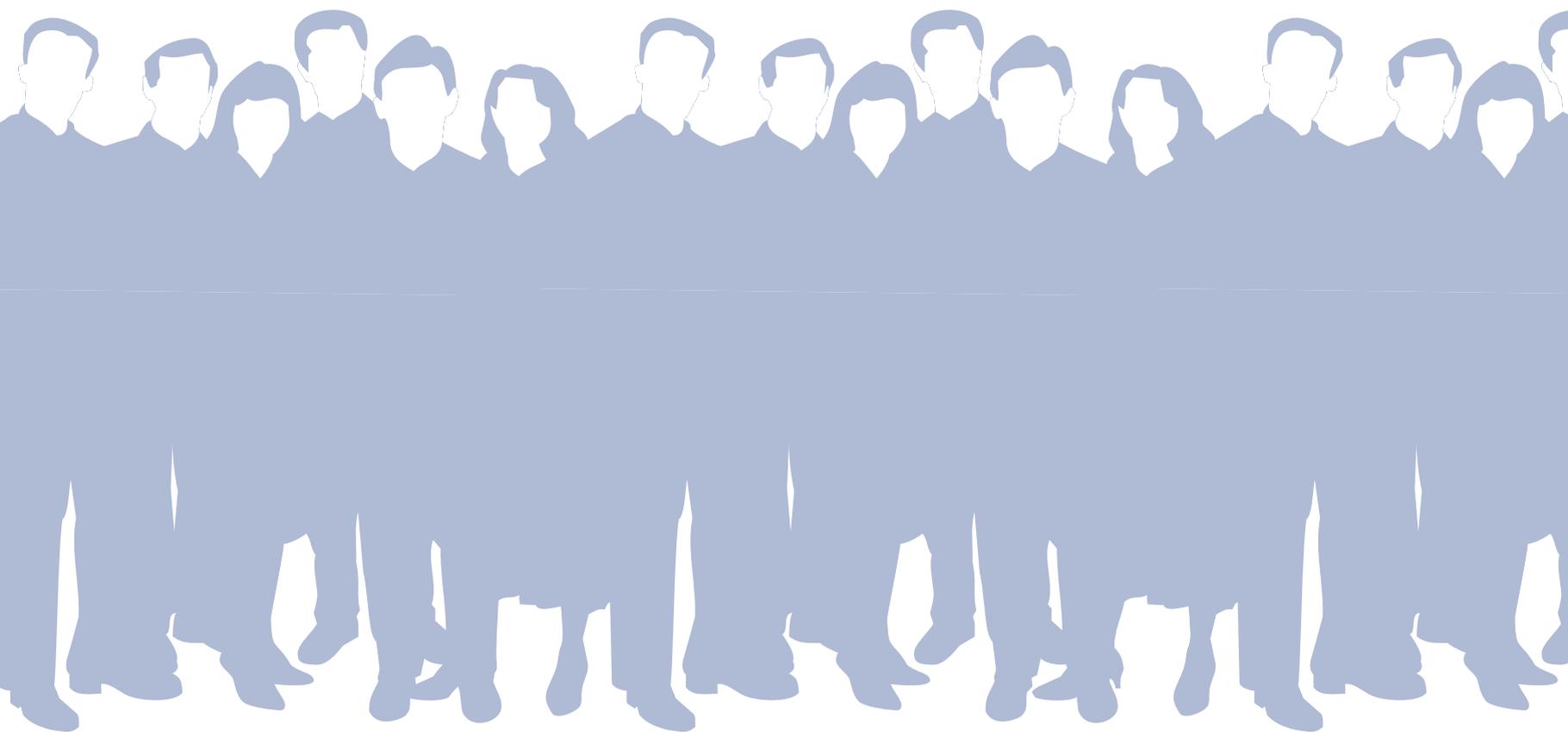
| FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| FECHA: | | | | | | |
| Cuestionario de evaluación final | | | | | | |
| El siguiente cuestionario pretende conocer tu opinión sobre algunos aspectos relacionados con la acción Formativa en la que has participado. | | | | | | |
| Valora del 1 al 6 los siguientes elementos considerando el 1 la puntuación más baja y el 6 la más alta. Marca con una X tu respuesta cuando corresponda. | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Duración de la formación | | | | | | |
| Horario de la formación | | | | | | |
| Aula donde se ha llevado a cabo | | | | | | |
| Materiales que se te han entregado | | | | | | |
| El trabajo de la monitora o del monitor | | | | | | |
| Tipo de actividades desarrolladas | | | | | | |
| Las actividades han favorecido la comunicación del grupo | | | | | | |
| La utilidad que ha tenido para ti la formación | | | | | | |
| Grado de respuesta a tus expectativas | | | | | | |
| Grado de satisfacción con tu propia actuación | | | | | | |
| Posibilidades de aplicación de los contenidos | | | | | | |

OBSERVACIONES:

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Muy bien=6; Bastante bien=5; Bien=4; Mal=3; Bastante mal=2; Muy mal=1





mujeres
FUNDACIÓN


CONFIO

equal


DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ORGANISMO AUTÓNOMO
PARA EL DESARROLLO LOCAL