

Mujeres y Hombres
por la igualdad

Guía

de Sensibilización
y Formación
en Igualdad
de Oportunidades
entre Mujeres
y Hombres



Introducción

Unidad 1 La igualdad de oportunidades se opone a la discriminación por razón de sexo

1. Hombres y mujeres: diferentes pero iguales
2. La igualdad legal no implica la igualdad real
3. Qué son las políticas y los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Unidad 2 El sexismo en la comunicación humana

1. Comunicación humana y cultura
2. La imagen de las mujeres en la publicidad
3. Buscando alternativas para una comunicación verbal no sexista

Unidad 3 El empleo crece y se mejora con la igualdad de oportunidades

1. La contribución de hombres y mujeres al trabajo
2. ¿Participamos por igual mujeres y hombres en el mercado laboral?
3. La igualdad de oportunidades mejora el empleo

Unidad 4 Otros ámbitos para la igualdad entre mujeres y hombres

1. Aprendiendo a compartir el tiempo
2. Algunos ámbitos para ejercer la igualdad: educación y formación
3. Algunos ámbitos para ejercer la igualdad: participación social y política

Unidad 5 Por una sociedad constructiva en contra de la violencia de género

1. La desigualdad como causa de la violencia de género
2. Distintas formas de violencia contra las mujeres. El acoso sexual en el trabajo
3. La lucha contra la violencia de género

Anexos

Edita: Instituto de la Mujer
C/ Condesa de Venadito, 34 - 28027 Madrid

Autoras: Fundación Mujeres
(Susana Castaño de la Cruz, Cristina García Comas, Natividad Gomariz Moraga)

Diseño y maquetación: PardeDÓS
Impresión:
Depósito Legal:
NIPO:

Introducción

Esta Guía tiene como punto de partida un mensaje clave para el futuro de nuestra sociedad: conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objetivo de que desaparezca la discriminación por razón de sexo, es imprescindible no solamente para la evolución social y económica sino también para el establecimiento de unas relaciones humanas constructivas.

Hombres y mujeres necesitamos reflexionar sobre los orígenes y consecuencias de la discriminación por razón de sexo sobre todo porque ya no es posible creer que las desigualdades son 'normales' y que las injusticias 'siempre estarán ahí'. Las personas, las administraciones públicas, las empresas y organizaciones laborales, cada una en su medida y en el desarrollo de sus actividades, deben y pueden participar en la creación de una sociedad más equitativa.

Comprender qué es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para poder contribuir al desarrollo de nuestra sociedad, éste es el lema de la Guía que tienes en tus manos y que se compone de cinco Unidades y un Anexo:

- En la Unidad 1 se abordan los conceptos que nos ayudan a entender por qué la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es tan importante para el progreso de nuestra sociedad y cómo se pone en marcha su desarrollo.

- La Unidad 2 explora uno de los campos principales en los que se manifiesta el sexismo y muestra el gran potencial que tiene el uso no sexista de la comunicación y sus medios para la transformación de nuestra sociedad.
- En las Unidades 3 y 4 se presenta la realidad de mujeres y hombres en relación con el trabajo, así como en otros ámbitos tales como la educación, la participación política y los usos del tiempo.
- La Unidad 5 explica que la violencia de género es consecuencia de la desigualdad entre mujeres y hombres y nos cuenta sus causas, cómo detectarla y cómo combatirla.
- En el Anexo se puede encontrar, en primer lugar, información sobre lugares y documentos en los que es posible profundizar en el conocimiento adquirido en las unidades; también se incluyen actividades prácticas para realizar en grupo.

¿Cómo utilizar la Guía?

Esta Guía tiene forma de cuaderno de trabajo y está pensada para que sea utilizada en cursos de formación. Estas son algunas recomendaciones para su uso:

- Se debe seguir el orden de lectura de las unidades ya que están construidas para una comprensión progresiva.
- 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.
- Compartir las ideas y sobre todo los resultados de las reflexiones y las actividades prácticas realizadas en el grupo con otras mujeres, con la familia, amistades, es siempre enriquecedor y puede aportar algunas sorpresas....

Unidad 1

La Igualdad de
Oportunidades se
opone a la
discriminación por
razón de sexo



Pag.

1. Hombres y mujeres: diferentes pero iguales en derechos _____ 7
2. La igualdad legal no implica la igualdad real _____ 11
3. Qué son las políticas y los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres _____ 15

1. Hombres y mujeres: diferentes pero iguales en derechos



Cuántas veces hemos oído decir: 'los niños son más brutos pero más nobles' o bien 'las niñas son más listas pero más malas'?

Mensajes de este tipo son la base de un sistema de valores y creencias sobre el que construimos nuestras identidades como hombres y mujeres. Nuestro modelo de sociedad se transmite de generación en generación mediante lo que llamamos **proceso de socialización** en el que las personas asimilan y hacen suyos los elementos culturales y sociales que favorecen y garantizan la adaptación e integración en la sociedad.

Este proceso de socialización **es distinto según el sexo de las personas**, asignando modelos diferentes para las mujeres y los hombres en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otras. El conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y mujeres constituye lo que se llama **estereotipos de género** que son como etiquetas que nos ponen al nacer, por ejemplo: las CHICAS son más sensibles que los chicos; los CHICOS son más duros que las chicas.

Estos estereotipos impulsan a las personas a desempeñar tareas y funciones así como a tener comportamientos considerados propios de hombres o de mujeres por el mero hecho de pertenecer a uno u otro sexo. Es lo que llamamos **roles de género** que por ejemplo nos hace ver como sorprendente que el hombre coja permiso laboral para cuidar a su criatura recién nacida en vez de la mujer.

Observa a tu alrededor los comportamientos y juegos de niñas y de niños.

Ahora compáralos con la división de tareas y funciones de hombres y mujeres adultas.

Estos estereotipos y roles de género hacen que las **expectativas de futuro** de las personas, es decir los planes de vida a nivel profesional, sentimental, económico..., que la persona va construyendo, se vean determinados por los modelos que nos imponen y no de lo que seríamos capaces o muchas veces desearíamos. Por ejemplo, a la hora de elegir una carrera es poco frecuente que una chica escoja una ingeniería, ya que se considera que son los chicos los que sirven para profesiones científicas; de esta manera nos encontramos con que en este tipo de profesiones hay mayoría de CHICOS, mientras que las CHICAS suelen optar por estudios y carreras relacionadas con las ciencias sociales, la sanidad, las humanidades..., más “apropiadas” para las mujeres.

A lo largo de la historia de la humanidad las diferencias biológicas entre los sexos se han traducido en **desigualdades** entre hombres y mujeres a la hora de participar en la sociedad, resultando las mujeres las más desfavorecidas ya que, por lo general, se le

concede un **valor** más alto a lo que tradicionalmente “debe hacer” un hombre que a lo que “debe hacer” una mujer.

Haz una encuesta. Pregunta a algunas personas, hombres y mujeres, qué es más importante: ¿tener un empleo y un sueldo o atender a las personas mayores y a las criaturas?

Las mujeres tienen menos **independencia económica** ya que participan menos o en peores condiciones que los hombres en el mercado laboral; sin embargo, trabajan cuidando a las personas de su familia y realizando las tareas domésticas. Si, además, trabajan fuera de casa, tienen que asumir los dos trabajos porque todavía los hombres no comparten el trabajo familiar y doméstico.

Tampoco participan de igual manera que los hombres en la **vida social y política** donde se toman las decisiones sobre el futuro y la evolución de nuestra sociedad. Si observamos a nuestro alrededor, podemos ver que, en general, las mujeres participan menos en todas aquellas actividades relacionadas con la esfera pública pero llevan todo el peso del trabajo doméstico y del cuidado familiar.

Para explicar las razones por las que las diferencias biológicas entre los sexos se transforman en desigualdades se utilizan dos conceptos básicos: **el sexo y el género**. Mientras que el sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, el **género** explica que las desigualdades entre las mujeres y los hombres se construyen socialmente, varían según las culturas y los tiempos históricos y, por lo tanto, podemos modificarlas.



Sólo las mujeres pueden dar a luz y esto es un hecho biológico, pero... y cuidar a las criaturas: ¿se pueden compartir estas tareas entre hombres y mujeres?

Para que mujeres y hombres podamos desarrollarnos como personas libres e independientes, debemos compartir obligaciones y derechos. Las desigualdades entre mujeres y hombres no resultan beneficiosas para nadie porque **dificultan el desarrollo de las cualidades de las personas** y, por lo tanto, mantienen una situación injusta y frenan el desarrollo de nuestra sociedad.

2. La Igualdad legal no implica la Igualdad real



Cuántas mujeres son directoras de una gran multinacional, presidentas de gobierno de un país, premios Nobel, o investigadoras de reconocido prestigio...?

La **Igualdad de derechos** entre mujeres y hombres está reconocida en los textos de las **Constituciones** de los países de la Europa occidental. Casi todos estos países incluyen el **principio de igualdad** como un derecho fundamental de las personas que no pueden ser discriminadas por razón de sexo, raza, religión...

Busca en nuestra Constitución los artículos 1, 9 y 14 y observa si hacen referencia o reconocen el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Como oposición al término igualdad tendríamos el término **discriminación**, que significa separar, distinguir, diferenciar con la intención de que una de las partes se beneficie más que la otra.

La **discriminación directa** implica dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos de sexo, raciales, religiosos,

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

**Afortunadamente, ya casi no es posible ver un anuncio de trabajo en el periódico en el que se diga:
“Se necesita director de sucursal. Se busca un hombre que disponga de coche...”**

Sin embargo, no es tan raro encontrar casos de **discriminación indirecta** ya que 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.

Si 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...¿a dónde irá a parar el dinero de la subvención mayoritariamente?

Actualmente la igualdad está reconocida a nivel jurídico (**igualdad formal o legal**), de tal forma que las leyes ofrecen un igual tratamiento a hombres y mujeres; sin embargo, y a pesar de que existe este reconocimiento desde un punto de vista formal, esto no significa que exista una **igualdad real**.

La sociedad lleva siglos practicando la desigualdad entre hombres y mujeres y los **usos y costumbres** tienden a mantener

esta situación; las leyes y normas penalizan la discriminación por razón de sexo pero es necesario trabajar por un cambio profundo en nuestros valores e ideas que hacen que se mantengan las desigualdades.

¿Alguna vez te han rechazado en un puesto de trabajo sabiendo que reunías el perfil que pedían para el mismo y, aunque no lo puedes demostrar, tu sabes que el hecho de tener hijos o hijas menores o estar casada te ha perjudicado durante la entrevista porque se ha dado por hecho que tendrás menos disponibilidad o faltarás con más asiduidad a tu trabajo para atender tus responsabilidades familiares?

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella.

Cada persona, entidad y organización tiene la posibilidad de cambiar ideas y formas de actuar de modo que podamos disfrutar cada vez más de una sociedad mejor organizada y más justa.

Los beneficios de trabajar por la igualdad son muy evidentes ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades. Esta situación hace posible la **transformación y el cambio**, no solamente en las relaciones humanas sino también en el entorno en el que vivimos en todas sus facetas: la familia, el trabajo, la salud, el medio ambiente, etc.

En este sentido, el interés que nuestras sociedades muestran por la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres

ha ido cambiando con el tiempo; se ha pasado de considerar que la igualdad únicamente afectaba a las mujeres a ser considerada como un **aspecto central** del desarrollo de la vida política, social y económica. También nos hemos hecho conscientes de que no solamente es necesario cambiar y crear leyes y normas que regulen las relaciones en esos ámbitos sino que debemos trabajar por conseguir la igualdad en la vida diaria, en la familia, en el trabajo...

Algunas empresas han comenzado a comprometerse con la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados y empleadas promoviendo medidas de flexibilización de la jornada de trabajo, ampliación de los permisos de maternidad y paternidad así como de cuidado de personas dependientes, compensación de costes de guardería...

¿Conoces alguna persona que se beneficie de esta situación en una empresa o centro de trabajo?

¿Qué otras fórmulas se te ocurren para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres?

3. ¿Qué son las políticas y los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Para que la igualdad formal sea efectiva y se convierta en igualdad real, desde las políticas públicas se desarrollan medidas y se ponen en marcha mecanismos y recursos que promueven e impulsan en nuestra sociedad el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así surgen las **políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** que tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones..., y en todas las actividades ya sean educativas, de formación, de empleo...

Las políticas de igualdad de oportunidades, se remontan a la **segunda mitad del siglo XX** y actualmente se están desarrollando en casi todos los niveles administrativos y políticos, nacionales, de la Unión Europea e internacionales. Por poner algunos ejemplos, la ONU, la Unión Europea, las administraciones españolas (a nivel general, autonómico y local), 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.

La Secretaría General de Políticas de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrolla la política de igualdad a nivel estatal.

¿Existe en tu Ayuntamiento una Concejalía que se encargue de la política de igualdad a nivel local? Y en el gobierno de tu Comunidad autónoma, ¿existe una Dirección General, un Instituto de la Mujer...?

Uno de los instrumentos más conocidos que utilizan los organismos públicos para luchar contra la discriminación y las desigualdades son los **Planes de Igualdad de Oportunidades**.

En los Planes de Igualdad de Oportunidades se establecen las políticas que tienen que ver con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recogen, por tanto, un conjunto de medidas para conseguir unos objetivos de igualdad en un período 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.

Lo primero que se debe hacer para **elaborar un Plan** es conocer bien la realidad de mujeres y hombres y las situaciones que provocan las desigualdades, así como el entorno en el que se va a poner en marcha. Cuantas más **entidades del entorno** (aso-

ciaciones ciudadanas, empresas, sindicatos, etc) participen en la puesta en marcha y desarrollo del Plan, más nos acercaremos a la realidad social garantizando el éxito del mismo.

Una vez que se conoce la realidad, se está en disposición de realizar los siguientes pasos:

- ✓ Se establecen los **temas o áreas** en las que se quiere intervenir
- ✓ Se definen los **objetivos** de igualdad de oportunidades que se quieren conseguir por cada área de intervención
- ✓ Se concretan las **actuaciones** que hay que llevar a cabo para conseguir cada objetivo de igualdad
- ✓ Se determinan los **recursos** necesarios para llevar a cabo las actuaciones, así como los **compromisos** de organizaciones y entidades para desarrollar dichas actuaciones

Algunos de los **temas o áreas** en los que generalmente se interviene para conseguir la igualdad son: educación, salud, economía y empleo, poder y toma de decisiones, imagen y medios de comunicación, violencia, exclusión social, conciliación de la vida familiar y laboral, cooperación para el desarrollo...

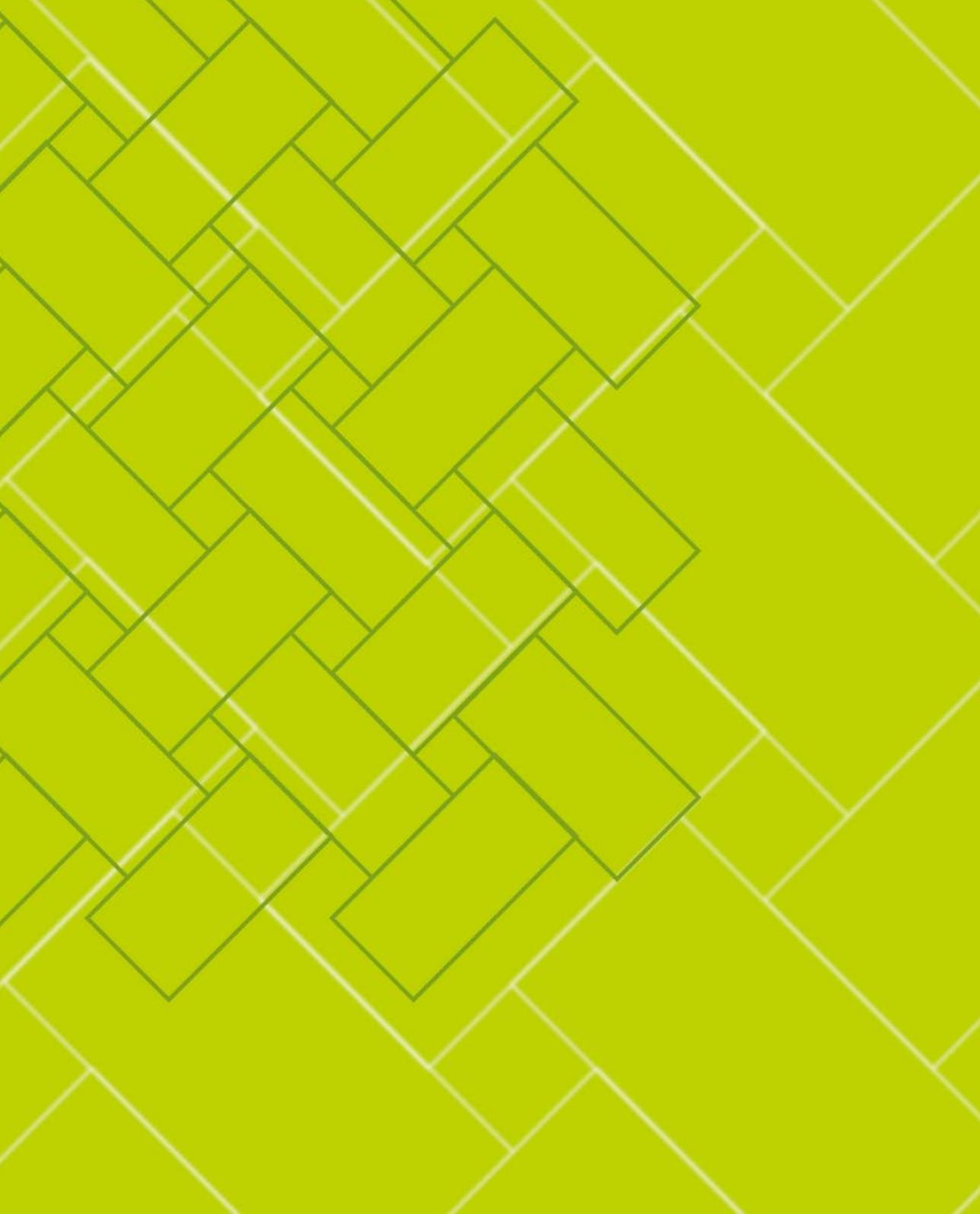
Por cada área de intervención hay que definir las **prioridades** que se tienen en función de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de los recursos de los que se dispone. No es lo mismo definir los objetivos y las actuaciones a favor de la igualdad en el área de educación en un lugar en el que el analfabetismo de mujeres es muy alto que en otro lugar en el que hombres y mujeres acceden sin dificultades a la educación y existen otros problemas, tales como que las chicas nunca eligen formación en campos científicos y técnicos.



Por último, es necesario insistir en que la búsqueda de **colaboración** por parte del mayor número de entidades y organizaciones es muy importante para asegurar el éxito del Plan. Cuantas más participen en la elaboración y diseño del Plan mayor será su nivel de responsabilidad y compromiso para lograr que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siga avanzando.

¿Sabes si existe algún Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en tu municipio? ¿Y en tu comunidad autónoma?

(Los textos de los Planes se pueden encontrar en Internet y también en bibliotecas y organismos públicos)



Mujeres y Hombres
por la igualdad

Unidad 2

**El sexismo en
la comunicación
humana**



	Pag.
1. Comunicación humana y cultura _____	3
2. La imagen de las mujeres en la _____ publicidad	7
3. Buscando alternativas para una _____ comunicación verbal no sexista	11

1. Comunicación humana y cultura



Te has preguntado alguna vez qué sería de nosotras y nosotros si no pudiéramos comunicarnos?

La **comunicación humana** es un proceso mediante el cual las personas transmitimos información así como nuestros sentimientos y pensamientos. Esta comunicación supone el aprendizaje y la utilización de códigos específicos para la transmisión de mensajes y experiencias con el objeto de permitir a las personas relacionarse entre sí.

La **comunicación verbal**, es decir el lenguaje hablado y el escrito, es la principal forma de comunicación humana pero también existe la **comunicación no verbal**, que es otra manera de emitir mensajes a través principalmente de imágenes, muy utilizada en los medios de comunicación, la publicidad y las expresiones artísticas.



Observa una conversación entre varias personas.

Además de lo que se habla, hay otras muchas cosas que nos transmiten mensajes: la forma de vestir, cómo nos desenvolvemos en un determinado espacio, la forma de tocarnos, de mirarnos, las posturas que adoptamos, el ruido del entorno...

En la infancia se nos enseña principalmente a utilizar los **códigos** de la comunicación verbal y no verbal que son los instrumentos que nos sirven para relacionarnos con las demás personas y mediante los cuales transmitimos de una generación a otra nuestra forma de ver el mundo y nuestra **cultura** (ideas, comportamientos...)

El código del rosa y el azul.

Analiza los diferentes comentarios que hacemos las personas adultas cuando vemos a una criatura vestida de un color o de otro

El **lenguaje** es el medio de comunicación verbal por excelencia y se puede definir como el instrumento principal mediante el cual se transmite conocimiento y se representa el mundo en que vivimos. Es una herramienta que nos **enseña a pensar** de un determinado modo y que nos sirve como vehículo **para relacionarnos**.

Con respecto a hombres y mujeres, el lenguaje identifica lo que es femenino y lo que es masculino; lo que se nombra y lo que no se nombra; lo que está permitido y lo que está prohibido. El lenguaje no es por tanto neutral sino que está **lleno de matices y de intenciones**.

¿Crees que existen diferencias entre ser un “golfo” o una “golfa”?

¿Por qué una mujer es una azafata y un hombre es un auxiliar de vuelo?

A través del lenguaje, cada sociedad determina un modelo de hombre y otro de mujer que viene establecido por la historia y la cultura, dando lugar a los estereotipos sexistas que hombres y mujeres vamos asimilando inconsciente y sutilmente.

Cuando somos niños y niñas mediante el proceso de relacionarnos con las demás personas (proceso de socialización), y en el proceso de aprendizaje, vamos asimilando inconscientemente el lenguaje que es la base de nuestro pensamiento y raciocinio. El lenguaje es la herramienta de comunicación humana más potente, a través de la cual **se transmite el sexismo**, que se define como el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino y que está presente en las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

¿Nos es indiferente ver a un niño jugar con muñecas y cocinitas? ¿Y ver a una niña jugar con camiones?

Es muy importante por tanto conocer los mecanismos mediante los cuales podemos **construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad** entre hombres y mujeres ya que esto puede cambiar nuestras ideas y mejorar nuestra cultura, influyendo además en la manera de pensar de nuestras niñas y niños.

¿Cuál de los siguientes anuncios consideras que representa en igualdad a hombres y mujeres?

Jardinero con experiencia.

Contrato de trabajo parcial de lunes a viernes,

Marbella

Limpiadoras/es, precisa empresa de limpieza.

Contratos temporales, suplencias, eventuales...

Todas las zonas de Madrid.

Mientras el lenguaje utilizado en el anuncio de la izquierda solo representa a los hombres (creando confusión de si sólo desean cubrir el puesto con hombres o simplemente el uso del lenguaje empleado es incorrecto), el anuncio de la derecha incluye a ambos sexos en igualdad de condiciones.

2.

La imagen de las mujeres en la publicidad



Piensas que las mujeres que aparecen en los anuncios de publicidad son por lo general un reflejo de todas las mujeres de nuestra sociedad?

La **publicidad** que conocemos se crea hace unos 150 años y tiene como objetivo principal aumentar las ventas de un producto o servicio. Su influencia es innegable en las sociedades actuales y sus mensajes están cargados de simbolismos en los que las **mujeres** aparecen casi siempre asociadas a situaciones que por lo general no se corresponden con la vida real.

Desde los orígenes de la publicidad, la **imagen** y el **cuerpo de la mujer** han sido claramente explotados para vender productos, transmitiendo determinados **mitos o modelos** que varían de un extremo a otro, de manera que podemos encontrarnos desde mujeres agresivas a mujeres sumisas cumpliendo un papel secundario en relación con el hombre.

Vamos a ver anuncios en la televisión. Apunta en un papel cuántos anuncios ves de cada uno de los siguientes tipos:

- ✓ **Mujer ama de casa y madre de familia: dedicada por entero a los cuidados de los demás, eficaz pero sin esfuerzo porque utiliza avances tecnológicos.**
- ✓ **Mujer como objeto de consumo: símbolo sexual, objeto decorativo asociada a productos que van dirigidos al hombre y que responden al mensaje de 'si usas este producto conseguirás a estas mujeres'.**
- ✓ **Mujer como profesional: Supeditada al jefe y/o en profesiones tradicionalmente femeninas.**

¿Cuántos anuncios presentan una imagen de las mujeres como personas independientes con sus propias vidas y trabajos?

En los anuncios de publicidad aparece un elevado porcentaje de mujeres como amas de casa o como objetos sexuales separándolas del ámbito profesional, mientras que a los hombres se les excluye de lo familiar asociándoles siempre a ámbitos profesionales. De esta manera se 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.

¿Cuántas mujeres vemos en los anuncios conduciendo un tractor?
¿Cuántas veces hemos visto anuncios en los que se frivoliza la imagen de una mujer como directora de una empresa mostrándo-

la en tareas banales y ajenas a su cargo? Un adecuado tratamiento de la publicidad utiliza criterios parecidos para mujeres y para hombres en el mensaje que se transmite y presenta a mujeres y hombres más reales, acordes con la sociedad y reconociendo la diversidad de funciones que ambos sexos pueden desempeñar.

Atraer la atención e impactar son dos de los principios de la publicidad, pero ya es hora de que los medios publicitarios se responsabilicen de los mensajes y de los modelos que están contribuyendo a construir. Debemos exigir que la publicidad favorezca una **representación constructiva** de las relaciones humanas, planteando alternativas más reales e igualitarias entre mujeres y hombres; como personas que consumimos podemos evitar la compra de productos que tengan detrás campañas publicitarias irrespetuosas o que refuercen estereotipos de género, como por ejemplo, los anuncios en los que se presenta a las mujeres como objetos que pueden ser utilizados al gusto del consumidor o a los hombres como brutos y tontos.

Analícemos los anuncios preguntándonos lo siguiente:

¿El anuncio promueve modelos tradicionales de hombres y mujeres en su participación en la vida social, política y económica?

¿Muestra a las mujeres como incapaces de controlar sus emociones y a los hombres incapaces de controlar la agresividad?

¿Presenta el cuerpo de las mujeres como un espacio de imperfecciones que hay que corregir planteando modelos de belleza imposibles de conseguir?



¿Sitúa a las mujeres en posiciones de inferioridad o dependencia?

Si el anuncio nos parece irrespetuoso, promueve la violencia, degrada la imagen de las mujeres y los hombres que presenta... podemos denunciarlo y promover el boicot al producto que publicita.

3. Buscando alternativas para una comunicación verbal no sexista



Por qué resulta tan difícil decir la médica, la ingeniera, la abogada...?

¿Por qué se ridiculizan tanto las fórmulas que incluyen a hombres y a mujeres en el lenguaje oral o escrito?

“Señora maestra, **¿Cómo se forma el femenino?**

- Partiendo del masculino: la “-o” final se sustituye por la “-a”.
- Señora maestra, **¿y el masculino cómo se forma?**
- El masculino no se forma, existe.

(Anécdota escolar)

Teresa Meana Suárez.

Porque las palabras no se las lleva el viento.

Por un uso no sexista del lenguaje

A través del lenguaje representamos el mundo en el que vivimos, razonamos, transmitimos ideas y sentimientos. Pero si este lenguaje solo habla en masculino, es un **lenguaje sexista**: mujeres y hombres no están representados en condiciones de igualdad en el mensaje y este hecho contribuye a mantener la desigualdad en nuestra sociedad.

Hay maneras de evitar el sexismo en el lenguaje contribuyendo, por un lado, a que éste sea más claro y preciso y, por otro lado, a que represente a hombres y mujeres de forma igualitaria. Éstas son algunas **propuestas** para eliminar el sexismo en el uso del lenguaje.

Se utiliza el masculino 'hombre' para referirse a hombres y mujeres como criterio universal produciendo una invisibilidad de las mujeres. Sin embargo, podemos utilizar 'humanidad' y 'ser humano' y así incluimos a hombres y mujeres.

Se dice: La historia del hombre

Se debe decir: La historia de la humanidad

No se debe utilizar el masculino como representativo de un grupo o de una colectividad en la que existen hombres y mujeres. En la mayoría de los casos existe lo que se llama un colectivo genérico que incluye a los dos sexos: ciudadanía, profesorado, alumnado, infancia, personas mayores, etc.

Se dice: Los ciudadanos votaron en las elecciones

Se debe decir: La ciudadanía votó en las elecciones

Si hablamos de profesiones o funciones debemos utilizar el femenino cuando se trate de una mujer.

Se dice: La abogado tomó la palabra

Se debe decir: La abogada tomó la palabra

Si hablamos en general, utilizando la forma impersonal es fácil buscar una alternativa al masculino que incluya a hombres y a mujeres.

Se dice: Los que lleguen tarde no podrán entrar

Se debe decir: Quien llegue tarde no podrá entrar

A veces es mejor cambiar la frase o el tiempo verbal. Esto suele ocurrir cuando se utiliza el masculino cuando en realidad nos estamos refiriendo a un impersonal.

Se dice: El abonado al que llama no existe

Se debe decir: El número que está marcando no existe

Otro caso de sexismo en el lenguaje es el diferente significado de una misma palabra, según se utilice para un hombre o para una mujer, cuando el femenino es claramente negativo respecto al masculino.

Ejemplos: hombre público y mujer pública; verdulero y verdulera

Por último, hay que 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).

Por consiguiente, un lenguaje no sexista es aquel que:

- ✓ **NO NOS CONFUNDE CON SU MENSAJE**
- ✓ **INCLUYE Y HACE VISIBLES A AMBOS SEXOS**
- ✓ **VALORA POR IGUAL A MUJERES Y A HOMBRES**
- ✓ **LE DA LA PALABRA A TODO EL MUNDO**

Mujeres y Hombres
por la igualdad

Unidad **3**

El empleo crece
y se mejora
con la igualdad
de oportunidades



Pag.

1. La contribución de hombres y mujeres al trabajo _____ 3
2. ¿Participamos por igual mujeres y hombres en el mercado laboral? Análisis de la situación actual. _____ 9
3. La igualdad de oportunidades mejora el empleo _____ 13

1. La contribución de hombres y mujeres al trabajo



Cuántas veces has oído decir que las mujeres que son ‘amas de casa’ no trabajan?

Las mujeres han trabajado siempre y su actividad a lo largo de la historia ha resultado fundamental para el desarrollo de los pueblos y las familias. Sin embargo, su aportación, frecuentemente, permanece **oculta e invisible** para la sociedad.

En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo, que responde a fenómenos sociales y culturales. Esta distribución del trabajo entre hombres y mujeres se llama **división sexual del trabajo** y consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades “que deben realizar las mujeres” y las que “deben realizar los hombres”, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.



El ámbito reproductivo o doméstico: Abarca tareas relacionadas con la organización y atención a la familia y aquellas derivadas del cuidado del hogar (lavar, planchar, cocinar, cuidar a los hijos e hijas, cuidar a las personas mayores...). Tiene que ver con actividades no mercantiles y, por lo tanto, permanece en un segundo plano ya que no se cambia por dinero.

El trabajo del **ámbito productivo o público:** Abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Espacio ocupado y adjudicado hasta hoy mayoritariamente por y para los hombres. Tiene que ver con las actividades productivas de carácter mercantil y en las que se ejerce el poder y, por lo tanto, tienen un valor de cambio. Es visible (abogados, albañiles, ingenieros, ministros...).

Se establece, así, una clara separación entre el espacio doméstico y el espacio público. De esta forma, 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.

En la actualidad, el **trabajo** se define como la suma de las aportaciones humanas que, junto a los recursos naturales, permite obtener los bienes y servicios que necesitan las personas para satisfacer sus necesidades.

Las tareas realizadas en el hogar no tienen consideración de trabajo a pesar de que cubren necesidades y de que quienes las llevan a cabo (fundamentalmente las mujeres), utilicen muchas horas para su realización. Se calcula que el 75% del trabajo desarrollado en el mundo no es remunerado y comprende tareas

muy variadas como el trabajo doméstico, el trabajo de atención y cuidado de personas, el trabajo voluntario, etc.

Haz un ejercicio de reflexión y piensa qué pasaría si nadie se ocupara de realizar el trabajo dentro del hogar: cocinar, lavar, planchar, ir a la compra, fregar los platos, llevar a los hijos e hijas al colegio...

Esta distribución de roles entre mujeres y hombres se mantiene en gran medida en la actualidad. La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha sido suficiente para que se produzca una incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de atención y cuidado a las personas dependientes, y esto está provocando un grave problema para la calidad de vida de las mujeres, que soportan cada vez más una mayor **carga de trabajo**, si consideramos la suma del trabajo productivo y reproductivo.

Nos encontramos, por tanto, en un momento en el que las mujeres quieren participar del espacio público y tener un empleo, entre otras cosas porque éste conlleva la independencia económica y personal; esto lleva a muchas mujeres a soportar una **doble o triple jornada** ya que al trabajo doméstico se une el trabajo productivo, y a éste, el trabajo realizado por algunas mujeres relacionado con los servicios a la comunidad: AMPAS, asociaciones, juntas vecinales...

¿A cuántos hombres conoces que pidan permiso en el trabajo para llevar a sus hijas e hijos a la consulta médica?

¿Cuántos hombres se levantan por la noche para atender la enfermedad de una persona mayor o dependiente?

¿Cuántos de ellos van a la reunión del AMPA?

¿Cuántos participan de las actividades de la asociación vecinal de su barrio al finalizar su jornada laboral?

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

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

¿A cuántas mujeres conoces capaces de organizarse para hacer todas estas actividades?

¿Qué pasa cuando **no se reparte** el trabajo doméstico?

En muchas ocasiones, la falta de reparto del trabajo doméstico obliga a las mujeres a tener que elegir entre el trabajo remunerado y la familia o intentar hacer ambas cosas a la vez, para lo cual las mujeres¹:

- Suelen buscar empleos a tiempo parcial para poder seguir haciéndose cargo de las responsabilidades familiares. Más de un 81% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres.
- Suelen buscar ayuda en familiares cercanos (generalmente la madre u otra mujer) para que cuiden de sus hijos e hijas. El 38,2% de las abuelas cuida de las criaturas a la salida del colegio.
- Suelen prescindir de su propio tiempo libre y espacio para sí mismas por la sobrecarga de trabajo. Si se suma el trabajo doméstico con el trabajo remunerado y el tiempo dedicado al

1. Fuente: "Conciliación una condición para la igualdad". Proyecto Alba Plata en Equal. IC Equal. La conciliación de la vida familiar y laboral.

estudio, las mujeres trabajan 94 minutos diarios más que los hombres; en general, la jornada total de trabajo diario de las mujeres es un 15% más larga que la de los hombres.²

- ❑ Suelen estar menos motivadas en su promoción profesional ya que ésta llevaría aparejada una dedicación mayor en detrimento de las obligaciones y cuidados familiares.

Un reparto equitativo de responsabilidades familiares y tareas domésticas, fomentaría la igualdad entre hombres y mujeres ya que facilitaría similares oportunidades de participación social, política y/o laboral.

2. Fuente: Elaboración de Durán et.al.sobre microdatos de la Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2002-2003 (Instituto Nacional de Estadística) y de EUROSTAT "How Europeans Spend Their Time. Everyday life of women and men" (datos procedentes de encuestas realizadas entre 1998 y 2002).

2. ¿Participamos por igual mujeres y hombres en el mercado laboral?

Análisis de la situación actual

Como consecuencia de esta división sexual del trabajo y de la separación de los espacios productivo y reproductivo aparecen durante el siglo XX los conceptos de población activa e inactiva.

De esta forma, el mercado laboral considera **población activa** a aquellas personas en edad de trabajar que están ocupadas (tienen un empleo) o están buscando un empleo activamente.

¿Una mujer de 35 años que se apunta al INEM para buscar un empleo y entre tanto está realizando un curso de informática de la Dirección General de la Mujer para especializarse y obtener más conocimientos se consideraría población activa?

Por el contrario, la **población inactiva** comprendería a aquellas personas en edad de trabajar que no están ocupadas ni están buscando empleo.

¿Una mujer de 35 años que es 'ama de casa' y se encarga del cuidado de sus hijos e hijas y realiza un curso de artesanía en la asociación de vecinos de su barrio, pero no

se apunta al INEM ni se plantea buscar empleo de forma activa se consideraría población inactiva?

Las **fuentes estadísticas**³ muestran el grado de desigualdad en la participación de las mujeres respecto a los hombres en el empleo. Si se estudian las cifras de la EPA (Encuesta de Población Activa) que es la fuente principal de datos de empleo en España, se observa que todavía estamos lejos de un **equilibrio** efectivo entre hombres y mujeres.

En España algo más del 64% de la población inactiva son mujeres frente al 36% de hombres. Por otro lado, el 46,31% de las mujeres en edad de trabajar son “activas”, es decir están ocupadas o en disposición de trabajar, frente al 69,09% de los hombres activos.

Muchas mujeres trabajadoras en el ámbito doméstico (amas de casa) son consideradas inactivas a pesar del trabajo que desempeñan contribuyendo al bienestar familiar. El hecho de que las estadísticas no contabilicen el trabajo llevado a cabo dentro del ámbito doméstico, es una prueba de la falta de valoración e invisibilidad al que se somete este tipo de trabajo realizado, mayoritariamente, por las mujeres.

Piensa cuáles pueden ser los motivos por los que no se reconoce el trabajo desarrollado en el ámbito doméstico. ¿Qué pasaría si se tuvieran que pagar todas las actividades que realiza un ‘ama de casa’?

3. Fuente: Instituto de la Mujer del M^o de Trabajo y Asuntos Sociales. Mujeres en Cifras, EPA, EUROSTAT y OECD Employment Outlook. 3^{er} Trimestre 2005.

¿Cuánto se paga a una persona que viene a casa para cuidar de un familiar enfermo, mayor, con discapacidad o incluso a un menor?

¿Cuándo empezaría y terminaría su jornada laboral?

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

Por otro lado, la población activa se divide en **población ocupada**, si tiene un empleo, o **población en paro**, si no tiene empleo y lo está buscando. A pesar de que actualmente la cifra de paro de las mujeres es el doble de la de los hombres, la evolución de los datos de ocupación y paro son muy esperanzadores ya que, según las estadísticas del Instituto de la Mujer, la participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta de año en año y poco a poco se van estrechando las diferencias entre hombres y mujeres.

Sin embargo, la desigualdad entre hombres y mujeres también está presente en las **condiciones laborales** a las que se enfrentan las mujeres ocupadas; estas son algunas de las características del empleo de las mujeres:

Menores salarios: Las mujeres de la Unión Europea ganan un 25% menos de media que los hombres. Las mujeres españolas no se libran de esta discriminación ya que el salario medio anual de las mujeres es un 28,8% inferior al de los hombres⁴.

¿Cuántas mujeres conoces que ganen más que sus parejas varones?

4. Fuente: INE 2002. Encuesta de estructura salarial



Empleo precario: La temporalidad es especialmente significativa entre las mujeres. Más del 80% de los contratos a tiempo parcial son ocupados por mujeres, como lo son solamente el 40% de los contratos indefinidos. Además, el 99% de las jornadas reducidas que se solicitan por obligaciones familiares pertenecen a las mujeres.⁵

¿Cuántos hombres conoces que hayan pedido una reducción de su jornada laboral tras el nacimiento de un hijo o hija para atender sus necesidades?

Subempleo: Es un problema que afecta gravemente a las mujeres ya que participan mucho más que los hombres en puestos de trabajo o sectores de inferior categoría a lo que les correspondería por estudios y experiencia profesional.

¿Cuántas mujeres con carreras universitarias realizan su trabajo en un sector que no tiene nada que ver con lo que estudiaron y el sueldo no les llega ni para cubrir gastos?

Segregación horizontal: Las mujeres se concentran en el sector servicios y en ramas relacionadas con actividades consideradas tradicionalmente femeninas: educación, sanidad, servicios a la comunidad... Como consecuencia de esta segregación, las ocupaciones feminizadas están peor pagadas, produciéndose la discriminación salarial; están más saturadas por lo que tienen menos oportunidades de acceso al empleo y se reduce su abanico de elección profesional.

5. Fuente: Instituto de la Mujer del M^o de Trabajo y Asuntos Sociales. Mujeres en cifras.

¿Cuántas mujeres de tu entorno han estudiado arquitectura, ingeniería industrial, fontanería, electricidad... o se han planteado hacer un curso de gruísta porque tiene muchas salidas?

Segregación vertical: Incluso en aquellos sectores en los que son mayoritarias, las mujeres tienen muchas dificultades para un desarrollo adecuado de carrera profesional y son elegidas pocas veces para puestos de responsabilidad.

*¿Te has preguntado alguna vez por qué a pesar de que en un hospital la mayor parte de las personas que trabajan son mujeres, es muy difícil encontrar una directora de hospital o jefa de celadores/as?
¿Cuántas mujeres son directoras de colegios a pesar de que la enseñanza es una profesión feminizada?*



3. La igualdad de oportunidades mejora el empleo

La **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicada al empleo** trata de conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral evitando de esta manera el tratamiento discriminatorio por razón de sexo y haciendo efectivo el derecho fundamental de toda persona a ser tratada en igualdad de condiciones.

Este reparto equilibrado del empleo entre mujeres y hombres exige un cambio profundo en todas las personas así como en las estructuras sociales y económicas. Para ello, los organismos públicos promueven medidas a través de las políticas de igualdad de oportunidades que garantizan la participación equilibrada de hombres y mujeres en la sociedad en general, y en el mercado de trabajo en particular.

Por otro lado, estas políticas de igualdad no solamente contribuyen a hacer real un derecho fundamental de las personas sino que facilitan la mejora de la calidad y la organización del empleo por varios motivos:

1. La igualdad de oportunidades aprovecha todo el potencial de trabajo de hombres y mujeres para el empleo.

La participación igualitaria de hombres y mujeres en el mercado de trabajo permite aprovechar mejor la capacidad de las personas logrando que mujeres y hombres se expresen libremente, sin la existencia de estereotipos y roles que determinen su forma de comportarse. De esta manera, la igualdad de oportunidades permite identificar aptitudes⁶ y actitudes⁷ de las personas, independientemente de los roles y estereotipos adjudicados socialmente

- Mujeres con aptitudes y actitudes para conducir un autobús
- Hombres con aptitudes y actitudes para ser enfermeros

Una conductora de autobús no es contratada por ser mujer.

Reflexiona sobre las pérdidas que esto supone para la sociedad: para la mujer, que no consigue el trabajo, para la empresa, que puede perder una buena conductora...

2. La igualdad de oportunidades mejora el funcionamiento de las empresas y de cualquier organización laboral.

Una empresa con una participación equilibrada de hombres y mujeres y que no discrimina por razón del sexo de las personas tiene las siguientes ventajas:

6. Aptitud: Capacidad de aprovechar toda enseñanza, capacitación o experiencia en un determinado ámbito de desempeño.

7. Actitud: Predisposición de la persona a responder de una determinada manera frente a un estímulo. "Disposición del ánimo", en relación directa con el esfuerzo, la voluntad, la atención, la imaginación, el valor, el pensamiento...

- ✓ Aprovecha a las personas por su experiencia y preparación por lo que no desaprovecha las capacidades de su plantilla
- ✓ Facilita que los hombres y las mujeres de su plantilla puedan hacer compatibles sus responsabilidades familiares y profesionales, de forma que promueve el máximo rendimiento del trabajo
- ✓ Asegura un buen clima laboral con una plantilla motivada y dispuesta para el esfuerzo a favor de la empresa
- ✓ Atrae a hombres y mujeres con alta cualificación y compromiso que desean formar parte de una empresa que respeta los derechos de las personas y sus necesidades
- ✓ Satisface mejor a sus clientes (hombres y mujeres) porque mejora sus productos y servicios ya que tiene en cuenta las diversas necesidades
- ✓ Mejora su imagen como empresa comprometida socialmente atrayendo clientes e inversión

En conclusión, se puede decir que una empresa que tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una empresa eficaz y productiva que puede competir con ventajas en el mercado.

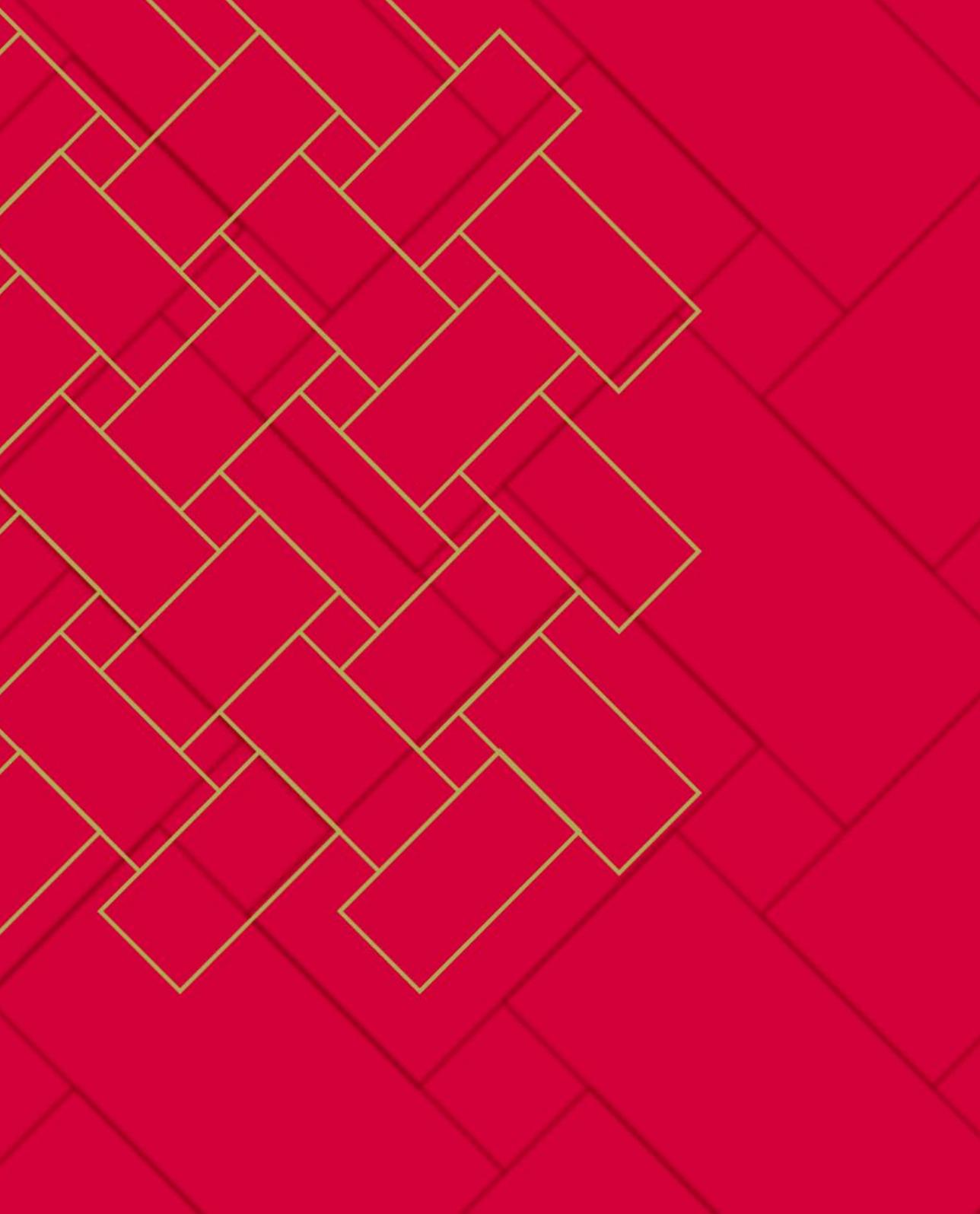
Piensa en las veces que has visto productos o has tenido que utilizar servicios que no se adaptan a las necesidades de hombres y mujeres: mesas y otro mobiliario con alturas y tamaños solo para hombres, cocinas con una distribución de fuegos imposibles de utilizar, cuartos de baño sin cubos para desechos higiénicos.....



¿Crees que pasaría lo mismo si estos productos y servicios hubieran sido diseñados por equipos formados por hombres y mujeres?

¿Qué podemos hacer como personas usuarias y consumidoras de esos productos y servicios? ¿Denunciar, reclamar, no adquirirlos...?

Todas las entidades, empresas y personas que conocemos los beneficios de una participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, podemos y debemos hacer todo lo que esté en nuestras manos para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sea un hecho real y respetado; no solo es un derecho de mujeres y hombres sino una necesidad para el avance de nuestra economía y nuestra sociedad.



Mujeres y Hombres
por la igualdad

Unidad 4

Otros ámbitos
para la igualdad
entre mujeres
y hombres

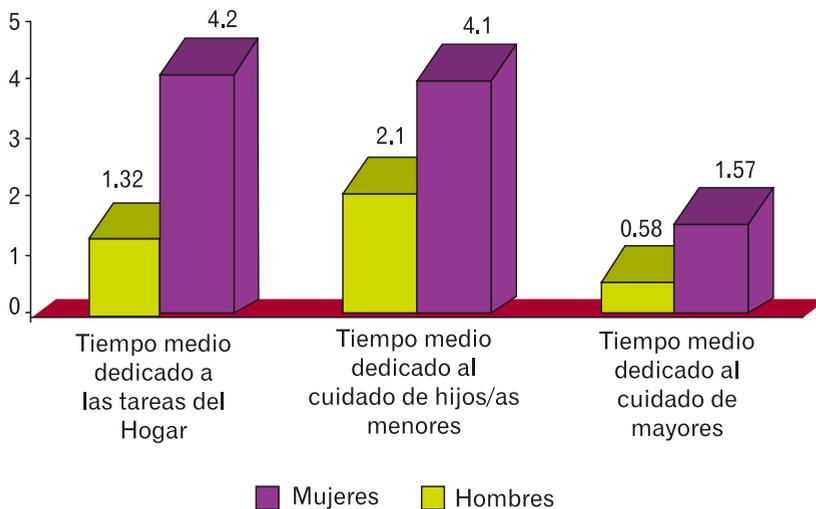


Pág.

1. Aprendiendo a compartir el tiempo. ____ 3
2. Algunos ámbitos para ejercer la ____ 7
igualdad: Educación y formación
3. Algunos ámbitos para ejercer la ____ 11
igualdad: participación social y
política

1. Aprendiendo a compartir el tiempo

¿Cuánto tiempo dedican los hombres y las mujeres a realizar tareas domésticas?¹



1. 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

Aunque la **estructura familiar** está cambiando se sigue esperando que **la mujer disponga de todo su tiempo** para atender al resto de la familia. La madre, independientemente de su edad, formación o profesión sigue siendo considerada la responsable principal de las tareas domésticas y del cuidado familiar.

A pesar de que muchas mujeres se han incorporado al mercado laboral, la dedicación a la familia no ha descendido para ellas, produciéndose, en muchos casos, el fenómeno de la “**doble o triple jornada**”². Esta doble o triple carga de obligaciones es la causa fundamental de la **desigualdad en el uso del tiempo** entre hombres y mujeres; una de las consecuencias directas de esta falta de tiempo de las mujeres es el descenso de su calidad de vida que afecta directamente a su salud física y psíquica por el exceso de responsabilidad y presión.

Repartir las responsabilidades familiares supone compartir las actividades de cuidado, educación y afecto entre las personas que componen la unidad familiar y contribuye, por tanto, a mejorar su calidad de vida. Por ello, para equilibrar la sociedad y potenciar la igualdad, será necesario distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres.

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

2. Al trabajo reproductivo (ámbito doméstico) se le suma el trabajo productivo (ámbito público) e incluso el trabajo comunitario (reuniones vecinales, ampas, asociaciones...)

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 solo 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...)

Reflexiona sobre el uso del tiempo que hacen cada uno de los miembros de una familia que conozcas en un día laborable cualquiera... ¿y en un día festivo?

Actividad	Madre	Padre	Hija	Hijo	...
Sueño					
Cuidados personales					
Cuidados familiares					
Tareas domésticas					
Gestiones extradomésticas					
Trabajo remunerado					
Formación					
Voluntariado					
Relaciones sociales					
Otras actividades					
Tiempo libre					

¿Todo el mundo participa en todas las actividades?

¿Hay que repartir el tiempo más equitativamente?

¿A todo el mundo le queda el mismo tiempo libre?

2. Algunos ámbitos para ejercer la igualdad: educación y formación

En una clase de gimnasia, ¿cuántas niñas eligen como práctica deportiva el fútbol?

Para alcanzar la **igualdad entre los sexos** en el **ámbito educativo** no basta con lograr una proporción igual de niños y niñas en las aulas. Una plena igualdad implica que los niños y las niñas gocen de las mismas oportunidades para ir a la escuela, que su educación se lleve a cabo con métodos pedagógicos adaptados a sus necesidades y situaciones de partida pero, sobre todo, una educación en igualdad es aquella que está exenta de estereotipos y permite el desarrollo de niñas y niños como personas libres.

Esta educación supone recibir una orientación escolar sin cargas sexistas y debe asegurar una duración idéntica para niños y niñas así como la adquisición de los mismos conocimientos y títulos académicos que, en un futuro, les permitan las mismas oportunidades de empleo e ingresos a igual titulación y experiencia.

La presencia de las mujeres en el ámbito educativo español ha ido variando a lo largo de la historia. Lo que ahora nos parece un

hecho normal y corriente (que las niñas estudien), hasta hace muy poco era una situación extraordinaria. ¿Cuántas veces les dijeron a nuestras madres, para qué vas a seguir estudiando si te vas a casar?

Hasta 1871 en nuestro país las niñas no tenían derecho a una educación equivalente a la de los niños, que eran los únicos que podían acceder a estudios medios y superiores. Después de la guerra civil se anula el derecho a esta educación equivalente que se vuelve a recuperar con la Ley General de Educación de 1970. En este contexto de normas y costumbres tan difícil, es interesante observar a través de las cifras estadísticas, la rápida incorporación de las mujeres al sistema educativo.

De acuerdo con **los datos del año 2005** ofrecidos por el Instituto de la Mujer en “Mujeres en cifras”, el 47,10% de las personas que han terminado los estudios **secundarios** son mujeres, el 49,04% de personas que han cursado **formación e inserción laboral** son mujeres, y el 49,97% de las personas que poseen una **titulación superior** son mujeres; el porcentaje de mujeres que han terminado cursos de doctorado es algo más bajo: 35,34% del total de personas con doctorado.

Estos datos nos indican la voluntad de las mujeres por incorporarse a los distintos niveles educativos, llegando a alcanzarse niveles muy similares desde la educación primaria hasta los niveles superiores.

A pesar de este avance tan espectacular, existen todavía diferencias importantes entre mujeres y hombres en su forma de

participar en la educación y la formación, como por ejemplo, a la hora de elegir las opciones formativas y las especialidades que, posteriormente, influirán en el desarrollo de la carrera profesional. De esta forma, las mujeres se inclinan más por opciones de Humanidades y Ciencias Sociales frente a los hombres que suelen elegir estudios científico-técnicos.

Desde la **igualdad de oportunidades**, se busca una educación en la que niñas y niños reciban una formación basada en principios de equidad entre los sexos. Esta formación abre el camino para el acceso igualitario al mercado de trabajo de mujeres y hombres pero, sobre todo, para el cambio cultural tan necesario en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Piensa en los cambios que se han producido en la educación desde los tiempos de nuestras abuelas hasta la actualidad.

Pregunta a las personas mayores sobre lo siguiente:

- ✓ La posibilidad de continuar los estudios dependiendo de si eras niña o niño
- ✓ Las diferencias entre niños y niñas en el apoyo recibido en casa para estudiar lo que se quería
- ✓ Los ejemplos que aparecían en los libros de texto
- ✓ Los mensajes que transmitían los profesores y profesoras
- ✓ La propia organización de la clase (grupos mixtos o separación entre niños y niñas)

3. Algunos ámbitos para ejercer la igualdad: participación social y política



Cuántas mujeres podrías nombrar que hayan destacado en el ámbito político, económico e institucional de nuestro país?

Participar significa “tomar parte en una cosa”. La idea de participar tiene mucho que ver con asumir responsabilidades personales con respecto a alguna situación concreta. Asumir responsabilidades es siempre una buena fórmula para cambiar las cosas, implicándonos personal y directamente en ellas.

Sin embargo, a pesar del incremento en la participación social y política, **las mujeres no participan por igual en los órganos de poder y decisión** de las diferentes instituciones y entidades por lo que la mayoría de las democracias actuales carecen de una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

¿Cuáles son las consecuencias de que las mujeres tengan menos presencia en los órganos de decisión?

¿Pensas que se defienden y representan por igual los intereses y necesidades de las mujeres?

¿No te gustaría que hombres y mujeres decidieran conjuntamente sobre cómo resolver los problemas?

Por supuesto, las personas que ocupan los puestos de decisión (en los ámbitos políticos, económicos, sociales...), son las que determinan, en definitiva, el funcionamiento de la sociedad. Si la participación es equilibrada, los intereses y las necesidades se cubren por igual, pero de lo contrario, los intereses de una parte estarán más representados que los de la otra.

Imagina que en tu municipio se ha aprobado la construcción de una nueva línea de metro con 3 bocas de acceso:

¿Crees que se van a tener en cuenta las necesidades de movilidad de las mujeres y de los hombres?

¿Son las mismas?

¿Quién se beneficia más del transporte público?

¿Piensas que se va a tener en cuenta la cercanía de las bocas de acceso a los colegios de la zona?

¿Y a los mercados o grandes superficies comerciales?

¿Se van a colocar cerca de los centros de salud u hospitales de la zona?

Históricamente, las mujeres han tenido grandes dificultades para ser consideradas ciudadanas de pleno derecho. Durante los **siglos XIX y XX**, las mujeres han reivindicado su participación en los diferentes ámbitos de la sociedad, siendo una de las

manifestaciones más emblemáticas la exigencia de su derecho a voto. En España este derecho se consiguió por primera vez en 1931, tras la aprobación del sufragio universal en las Cortes de la República. Las mujeres de otros países alcanzaron este derecho en diferentes momentos.

País	Año
Nueva Zelanda	1893
Australia	1901
Finlandia	1906
Noruega	1913
Dinamarca	1915
Islandia	1915
Rusia	1917
Inglaterra	1918
Alemania	1918
Suecia	1919
Estados Unidos	1920
Irlanda	1922
España	1931
Francia	1945
Italia	1945
China	1947
Canadá	1948
Israel	1948
India	1949
Japón	1950
Méjico	1953

Egipto	1956
Suiza	1971

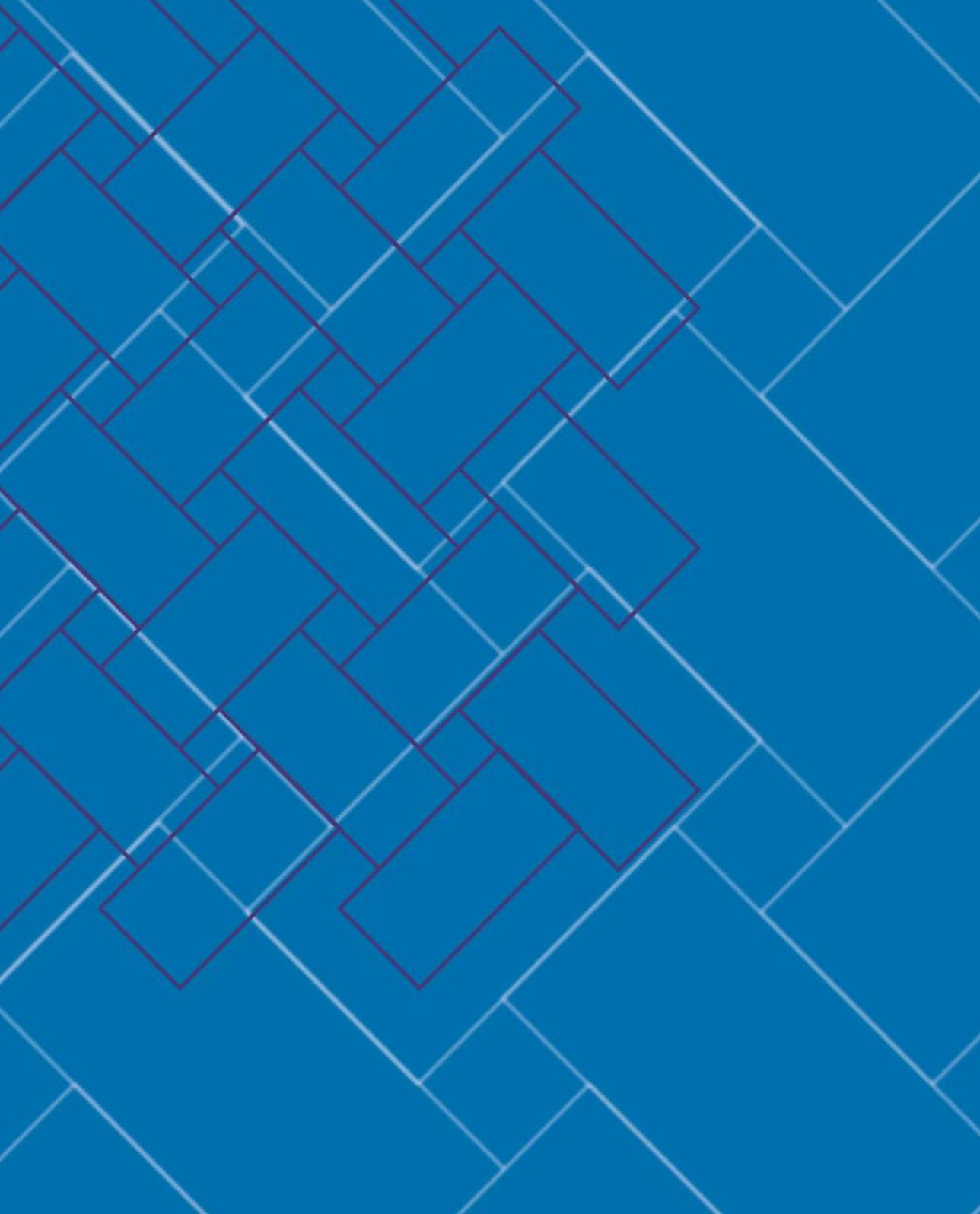
Fuente: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003): "Las Mujeres en cifras". Madrid

En España, es a partir de la transición cuando las mujeres se van incorporando de una forma constante a la política, observándose un número mayor de mujeres afiliadas a los partidos políticos y sindicatos.

Actualmente las mujeres se encuentran representadas en todos los ámbitos de participación política, sindical, económica, laboral..., sin embargo, a pesar del número elevado de mujeres que ocupan puestos intermedios de responsabilidad, son pocas las que alcanzan puestos directivos.

El incremento de participación de mujeres en la política va unido a un paulatino ascenso en la presencia de éstas en los correspondientes órganos representativos y de gobierno. Además, en la Administración pública, donde las pruebas de acceso son imparciales, se ha producido un fuerte incremento de la presencia de mujeres en altos cargos.

Resulta significativa la elevada participación de las mujeres en el ámbito **asociativo**. Sin embargo, los únicos datos referidos a dicho movimiento son recogidos por el Instituto de la Mujer en "Mujeres en Cifras" y hacen referencia a las asociaciones de mujeres, no recogiendo el movimiento asociativo mixto. De acuerdo con estos datos, hay 2.722 asociaciones de mujeres, de las cuales 186 son de ámbito estatal y 2.536 son de ámbito territorial.



Mujeres y Hombres
por la igualdad

Unidad 5

Por una sociedad
constructiva en
contra de la
violencia de género



Pag.

1. La desigualdad como causa de la _____ 3
violencia de género.
2. Distintas formas de violencia contra _____ 7
las mujeres. El acoso sexual en el
trabajo
3. La lucha contra la violencia de _____ 11
género

1. La desigualdad como causa de la violencia de género

¿Conoces los derechos fundamentales de las personas?

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** en la cual se señala que *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.

1. Derecho a la vida
2. Derecho a la libertad
3. Derecho a la seguridad; a no ser víctima de amenazas, violencia o agresiones
4. Derecho a igual protección ante la ley.
5. Derecho a protegerse contra toda discriminación
6. Derecho a casarse y formar familia libremente
7. Derecho a poseer y disponer de bienes
8. Derecho a elegir libremente el trabajo
9. Derecho a tener un horario razonable de trabajo

- 
10. Derecho a igual salario por igual trabajo
 11. Derecho a vacaciones periódicas pagadas
 12. Derecho a educación elemental y fundamental gratuita
 13. Derecho al pleno desarrollo de la personalidad humana
 14. Derecho a participar libremente en la vida pública

A pesar de que en muchos países estos derechos fundamentales están reconocidos y recogidos en forma de Constituciones, las mujeres siguen encontrando muchas dificultades para ejercerlos. El origen de esta **vulneración de los derechos** fundamentales se encuentra en la discriminación que sufren las mujeres por razón de su sexo y que da lugar a la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Cuando se considera que los hombres son superiores a las mujeres, y por lo tanto pueden ejercer el **poder** contra ellas, se están vulnerando los derechos fundamentales de las mujeres. En una sociedad en la que existe la desigualdad entre mujeres y hombres surge la **violencia contra las mujeres**, que es la consecuencia y la manifestación más intolerable de la discriminación sexista.

Se conoce por **violencia** la *coacción física o psíquica ejercida sobre una persona para viciar su voluntad y obligarla a ejecutar un acto determinado*¹. Es, por tanto, una forma de ejercicio de poder mediante el empleo de la fuerza ya sea física, psíquica, económica, etc... El objetivo de las acciones violentas contra las mujeres es, por tanto, el control de la persona y la dependencia y subordinación de ésta.

1. Álvarez A. (2002) Guía para mujeres maltratadas, Ed. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El concepto de **violencia de género** es relativamente reciente y es el que más se adapta a la realidad porque explica que la violencia contra las mujeres es la consecuencia de la discriminación y del desequilibrio de poder entre mujeres y hombres. Otros términos muy utilizados son **“violencia doméstica”** o también ‘violencia intrafamiliar’ pero estas expresiones se limitan a informar sobre el lugar en el que se produce la violencia y no especifica aspectos tan esenciales como quién es la víctima, quién es el agresor o cuál es el objetivo de esta violencia; por ejemplo, dentro de este tipo de violencia se encuadra la agresión entre cónyuges, la agresión a menores, la agresión a personas mayores, la agresión a personas con discapacidad...

Además, la violencia contra las mujeres que se produce a manos de un compañero o ex-compañero sentimental es una forma más de los distintos tipos de violencia que se ejercen contra las mujeres. En este sentido, la expresión **violencia de género** es más exacta, ya que define los tres elementos que el término de ‘violencia doméstica’ pasa por alto: nos dice que la víctima es una mujer, el agresor es un hombre y el objetivo es mantener un orden establecido que la víctima (una mujer) ha intentado desmontar. No importa si la agresión se ha producido dentro o fuera del hogar o si el agresor y la víctima tenían alguna relación entre si.

Cuando la agresión se produce por el marido o compañero sentimental....

¿En cuántas ocasiones hemos escuchado frases como “eso es cosa suya”, “es un problema que tienen que resolver entre ellos”, “ahí no nos podemos meter”...?



La violencia de género es siempre una vulneración de los derechos fundamentales de la persona y es necesario actuar contra ella. No podemos permanecer impasibles: hay que denunciarla y apoyar a las víctimas.

2. Distintas formas de violencia contra las mujeres. El acoso sexual en el trabajo

S i tu pareja te dice que no te vuelvas a poner minifalda porque vas provocando, ¿pensarías que es un acto de violencia hacia ti o que te quiere mucho y no quiere que te ocurra nada malo?

La **violencia hacia las mujeres** se manifiesta a través de muchos tipos de conductas y no se limita a las agresiones claramente manifiestas (físicas, psíquicas, mutilaciones...), sino que **abarca todas aquellas situaciones de desigualdad y discriminatorias** que habitualmente aparecen como formas de trato cotidianas y normalizadas que padecen las mujeres por el hecho de serlo. Hay que diferenciar entre distintas formas de violencia²; algunas de estas violencias son:

- ✓ **Desvalorización:** Tratar a la mujer como si fuera un ser inferior, criticarla continuamente, hacer que sienta 'lo poco que vale' con el fin de destruir su autoestima.
- ✓ **Control y dominio:** El agresor pretende conocer en todo momento dónde está la mujer, con quién... manifestando celos

2. Fuente: Esther Ramos. Psicóloga experta en atención a víctimas de violencia de género

y sospechas con el objetivo de controlarla y ejercer dominio imponiendo su autoridad.

- ✓ **Aislamiento social:** Impedir que la mujer se comunique o participe en actividades sociales con el fin de que no se pueda buscar apoyo y se dependa por completo del maltratador.
- ✓ **Amenazas:** Intimidar con coacciones, tales como quitarle a los/las hijos/as, provocarle daño físico e incluso la muerte. El objetivo es paralizar a la víctima e impedir que se cuente o se denuncie la situación.
- ✓ **Violencia física y violencia sexual:** Atacar la integridad física y la sexualidad de la persona con el fin de dominar, doblegar y humillar a la mujer. Como consecuencia la víctima sufre pánico, terror, desesperanza, indefensión y humillación.
- ✓ **Chantaje emocional:** El agresor manifiesta reiteradamente lo desdichado que es con el propósito de infundir lástima y manejar a la mujer que se siente culpable si deja de hacerse cargo de la vida del otro.

Habrás oído muchas veces casos de mujeres muertas a manos de sus parejas que llevaban años sufriendo los malos tratos y siempre surge la misma pregunta ¿Por qué la mujer no le denunció antes? ¿Por qué no dijo nada a nadie?

La indefensión o desamparo aprendido es darse por vencida, dejar de asumir responsabilidad alguna, dejar de responder, inmovilizarse, como consecuencia de tener la creencia de que cualquier cosa que hagamos, ya sea en ese momento o posteriormente, carecerá de

toda importancia. (Miguel Lorente, médico forense y profesor de la Universidad de Granada).

Un caso común de violencia contra las mujeres se da en el trabajo.

¿Alguna vez has pillado a tu jefe o superior, incluso algún compañero mirándote descaradamente el escote o las piernas, o incluso se ha atrevido a decirte que estás muy sexy con la falda que has llevado hoy al trabajo?

Si un compañero de trabajo te persigue con chistes obscenos ¿debes denunciarlo como acoso sexual o pasarlo por alto porque al fin y al cabo 'los hombres son así'?

El acoso sexual en el puesto de trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral, difícilmente reconocido y asumido por la sociedad y que afecta mayoritariamente a las mujeres. Se define el acoso sexual como: “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”³.

El acoso sexual suele tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las mujeres que lo padecen. La ansiedad y el estrés de las mujeres sometidas a esta tortura hacen que afecte a su rendimiento en el trabajo, pidan

3. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002

bajas por enfermedad, o incluso que, al final, tengan que dejar su empleo para buscar otro.

Puedes estar ante una situación de acoso sexual si observas las siguientes conductas:

- Acoso verbal
- Miradas, comportamientos, actitudes lascivas no deseadas e irrespetuosas
- Piropear de forma ofensiva
- Contacto físico no deseado
- Presionar para conseguir actividades sexuales
- Agresión física.....entre otras

Y todas aquellas situaciones en las que te sientas agredida sexualmente. Tu respeto y tu integridad física y/o psíquica son la medida para detectarlo y denunciarlo.

3. La lucha contra la violencia de género



A cuántas personas conoces que comprendan la importancia de luchar contra la violencia de género?

¿Por qué son casi exclusivamente las mujeres las que plantean la necesidad de medidas urgentes en contra de este tipo de violencia?

Resulta fundamental que, tanto hombres como mujeres, comprendan que la **violencia de género** dificulta seriamente el desarrollo de la sociedad. La violencia de género es, además de una vulneración de los derechos humanos de las mujeres víctimas de esa violencia, un grave obstáculo que impide el desarrollo social y humano en libertad de más de la mitad de la población.

Dado que el origen de la violencia de género es la discriminación y la desigualdad, si mejoramos la autonomía e independencia de las mujeres contribuiremos al equilibrio de poder entre hombres y mujeres, garantizando de esta manera que las mujeres tengan más dominio sobre ellas mismas. En este sentido, la **estrategia** básica para combatir la violencia de género debe pasar por el apoyo y fortalecimiento de las mujeres y, por otro lado, por el



desafío a los hombres que cometen los abusos. Las siguientes fases responden a esta estrategia y sirven como patrón para dar respuesta a la violencia contra la mujer:

Poner fin al silencio. Durante esta fase se pone nombre a la violencia de género procurando que las mujeres hablen de lo que les ocurre. Romper el silencio permite transformar el sufrimiento personal en una acción colectiva que facilite el cambio.

Apoyar a las mujeres. A medida que se visibiliza el problema, el apoyo a las víctimas se hace más evidente. Las organizaciones de mujeres y las políticas públicas han creado nuevas formas de actuación y provisión en contra de la violencia de género: refugios y centros de acogida, líneas telefónicas de ayuda, grupos de apoyo, lecciones de autodefensa... Estos recursos permiten una mejor comprensión del problema y proporcionan nuevas formas de respuesta.

Reforma legal y desarrollo de políticas. El cambio en las leyes debe ir acompañado de una ejecución contundente; a la vez que se modifican las leyes debe ponerse todo el empeño en el examen de los asuntos procesales y su rápida y eficaz ejecución. Además, se debe asegurar el conocimiento y la actuación rápida de las instituciones a las que las mujeres acuden en busca de apoyo y justicia (centros de salud, colegios, instituciones locales, policía...).

Promover cambios culturales. Mientras existan creencias culturales que justifican la violencia de género, habrá pocas sanciones contra la misma. Para ello se deben poner en marcha

programas educativos dirigidos tanto a la población en general, como a jóvenes, niños y niñas, así como a maltratadores y delincuentes sentenciados. Estos programas estarían dirigidos a educar en el respeto y la negociación en las relaciones interpersonales entre mujeres y hombres, así como en el desarrollo del concepto de igualdad y los beneficios que ésta reporta a la sociedad.

Para convertir la igualdad de mujeres y hombres en un criterio imprescindible dentro de nuestra democracia, los hombres y mujeres deben implicarse en el problema, ya que la violencia contra las mujeres no es un problema familiar o femenino que las mujeres deban resolver solas, sino que concierne al conjunto de la sociedad.

¿Qué podemos hacer hombres y mujeres contra la violencia de género?

- ✓ Cambiar la visión restringida de lo que es la violencia, no reduciéndola exclusivamente a la violencia física (golpes o heridas)
- ✓ Revisar modelos sociales masculinos y femeninos cuestionando ideas tradicionales de lo que debe ser un hombre (agresivo) y una mujer (sumisa)
- ✓ Comprender que la violencia contra las mujeres es peligrosa para la sociedad en su conjunto; no debemos minimizar el problema restándole importancia porque podemos acabar mirando para otro lado

- 
- ✓ Saber detectar la violencia y actuar contra ella. La violencia puede estar en nuestro entorno afectando a hijas, mujeres de nuestra familia, vecinas, amigas...
 - ✓ Asumir la responsabilidad de educar a favor de la igualdad y contra la violencia en el seno de la familia. Además, hay actitudes y comportamientos cotidianos que debemos cambiar: no podemos seguir riéndonos de comentarios y chistes humillantes sobre mujeres, no podemos consentir publicidad que incite a la violencia...

¿Se te ocurre alguna otra forma para conseguir que desaparezca la violencia contra las mujeres?

¿Qué otras cosas podríamos hacer hombres y mujeres para luchar contra esta violencia?

Mujeres y Hombres
por la igualdad

Anexo

Recursos de apoyo
Documentación,
Bibliografía y
Actividades



Bibliografía

Unidad 1: La igualdad de oportunidades contra la discriminación por razón de sexo

- *“Mujer, conoce tus derechos”*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *“Guía de Recursos y Centros de interés para las mujeres”*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.
- *“Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género”*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Unidad 2: El sexismo en la comunicación humana

- *“De mujeres y diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22ª edición del DRAE”*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.
- *“Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española”*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999.
- *“Nombra. En femenino y en masculino”*. Serie Lenguaje nº 1 Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *“En dos palabras. En femenino y en masculino”*. Serie Lenguaje nº 2. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *“Arrinconando estereotipos en los medios de comunicación y la publicidad”*. Dirección General de la Mujer. Consejería de Trabajo. Comunidad de Madrid. 2003.
- *“Porque las palabras no se las lleva el viento...”* Por un uso no sexista de la lengua. Teresa Meana Suárez. Ajuntament de Quart de Poblet.
- *“El libro del buen hablar”*. Pilar Careaga. Fundación Mujeres. 2002.



Unidad 3: El empleo crece y se mejora con la igualdad de oportunidades

- *“Guía de Buenas Prácticas para garantizar la igualdad retributiva”*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2001.
- *“Igualdad y no Discriminación en la Empresa”*. Salud Reguera García. Instituto Andaluz de la Mujer, 2003.
- *“Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales”*. Proyecto EQUAL “Los Tiempos de nuestras vidas”. 2004.
- *“Conciliar la Vida Tiempo y Servicios para la Igualdad”*. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2002.
- *“Cuadernos Serie Concilia”*. Proyecto EQUAL concilia. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. 2004.
- *“El trabajo no remunerado y las familias”*. María Ángeles Durán. Ed. España 2015. 2004.

Unidad 4: Otros ámbitos para ejercer la igualdad entre mujeres y hombres

- Resultados del estudio sobre *“El uso del tiempo en la vida cotidiana”*. María Ángeles Durán. Fundación BBVA. 2004.
- *“Otros tiempos otras costumbres. Reparto de responsabilidades familiares”*. Programa CERES. Dirección General de la Mujer. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid
- *“Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo. Educación para todos. Hacia la igualdad entre los sexos”*. Ediciones UNESCO. 2003/2004
- *“Toma de decisiones y participación de las mujeres”*. Programa CERES. Dirección General de la Mujer. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid
- *“Participación y liderazgo de las mujeres”*. W.G. Consultoras para el Desarrollo S.L. Leader II. Unión Europea. Fondo Social Europeo. 2001



Unidad 5: Por una sociedad constructiva en contra de la violencia de género

- *“¿Qué hacer en caso de malos tratos o agresión sexual?”* Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- *“Guía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia familiar”*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- *“Informe Salud Laboral y Género”*. UGT. 2003

Recursos web

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

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>

Materiales de refuerzo:

Películas:

- “Te doy mis ojos” *Iciar Bolláin*
- “Las pasiones de Sor Juana” *Antonio García Molina*
- “Amores que matan” *Iciar Bolláin*
- “Tiempo de Tormenta” *Pedro Olea*
- “Solas” *Benito Zambrano*
- “El embrujo del Sur” *Juan Bautista Berasategui*
- “El Círculo” *Jafar Panahi*
- “Como perder a un chico en 10 días” *Donald Petrie*
- “Monster” *Patty Jenkins*
- “Eres mi héroe” *Antonio Cuadri*
- “Durmiendo con su enemigo” *Joseph Ruben*
- “Abajo el amor” *Peyton Reed*
- “Solo mía” *Javier Balaguer*



“Dos tipos duros” *Juan Martínez Molero*

“Al Sur de Granada” *Fernando Colomo*

“Papa Canguro” *Steve Carr*

Material audiovisual:

Catálogo de vídeos del Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

“Coeducación”.

“Con las mujeres avanza el mundo”.

“Deporte”.

“El trabajo de las mujeres”.

“Feminismo en España”.

“Identidad individual”.

“Participación política”.

“Podemos aprender juntas”.

“Créeme. Prevención de los abusos sexuales a menores” Leeds' Animation Workshop; Fundación Mujeres. Leeds City Council. Programa Daphne. 2004.

DVD con dos películas de dibujos animados “Créeme y Páralo” y el material de apoyo “Guía de sugerencias para apoyar a menores que han sufrido abuso sexual”. Leeds' Animation Workshop; Fundación Mujeres. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005.

Música:

“Los días de la semana” *Los payasos de la tele*

“Aprendiz” *Malú*

“Malo” *Bebe*

“Castígala” *Tone Dize*

“María se bebe las calles”. *Pasión Vega*

“Chika ideal” *Ivy Queen*

“Me llamo Lucas” *Cristina del Valle*

“Pa' que se activen” *Tego Calderón*

“Y en tu ventana” *Andy y Lucas*



“No calles” *El trono de Judas*

“No dejes pasar las horas”, “Nacida para ser de un salvaje” *BKC*

“Maltratada”, “Maniquíes” *Mundo matadero*

“Salir corriendo” *Amaral*

“Contra la agresión castración” *Sociedad Alcohólica*

“Búscate un hombre que te quiera” *El arrebató*

“Amanda” *Victor Jara*

“Antes muerta que sencilla” *María Isabel*

“Alfonsina y el mar” *Mercedes Sosa*

Manuales / Guías / Recursos didácticos:

“Guía para Mujeres Maltratadas”. Ángeles Álvarez. Castilla-La Mancha. 2002.

CD. I Jornadas Regionales. “Estrategias Educativas para prevenir la violencia de género desde el aula”. Murcia 2005.

Serie Cuadernos de Educación no sexista. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Materiales didácticos coeducativos sobre juegos y juguetes.

<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/recursos/coeducacion.php3>

Guía de Salud “La violencia contra las mujeres”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002.

Materiales Didácticos del Instituto de la Mujer. www.mtas.es/mujer





Anexo

**Actividades
para desarrollar
en grupo**



Actividades Unidad 1

1.

- **Revoltijo de estereotipos.** Selecciona aquellos que se atribuyen generalmente a mujeres y aquellos otros que son asociados a los hombres.

ternura

dependencia

seguridad

independencia

ambición

frivolidad

espíritu emprendedor

inteligencia

superficialidad

agresividad

docilidad

racionalidad

eficacia

debilidad

seducción

empatía

valentía

afectividad

Finalidad

Reflexionar sobre cómo el sexo de las personas nos induce a adjudicar diferentes cualidades y características a las mismas, determinando nuestro comportamiento en la sociedad, y cómo esto contribuye a explicar la desigual participación de hombres y mujeres en diversos ámbitos de la sociedad (trabajo, política, economía, educación, toma de decisiones...).

Metodología

Después de seleccionar los estereotipos masculinos y femeninos, se puede trabajar con todo el grupo los siguientes aspectos:

- ✓ ¿Influyen los estereotipos en nuestras vidas? ¿de qué manera influyen? ¿qué consecuencias tienen sobre la libertad de elección de las personas?
- ✓ Si asociamos a hombres y a mujeres cualidades que no les corresponden según los estereotipos ¿qué ocurre? ¿qué pensamos de una 'mujer ambiciosa'? ¿y de un 'hombre ambicioso'? ¿qué pensamos de una 'mujer dócil'? ¿y de un 'hombre dócil'?

2.

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?

Actividades Unidad 1

-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?

-Pues...

-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. Fíjese 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)

Finalidad

Reflexionar sobre las diferentes posiciones de partida de hombres y mujeres en nuestra sociedad y aprender a reconocer los mecanismos que siguen actuando y que provocan resultados desfavorables para las mujeres porque no se tienen en cuenta estas diferencias.

Metodología

Después de una lectura completa del texto, se puede plantear trabajar en grupos pequeños sobre las siguientes cuestiones que posteriormente serán puestas en común:

- ✓ Identificar en el texto aquellas situaciones que definen la posición de las mujeres en el mercado de trabajo
- ✓ Diferenciar aquellas situaciones que expresan la realidad sociolaboral de las mujeres y aquellas otras que indican percepciones estereotipadas del empresariado. ¿Por qué son percepciones estereotipadas?
- ✓ Identificar aquellos elementos que hayan cambiado en el mercado de trabajo y si esto ha supuesto una evolución positiva o negativa

3. Imagina que la asociación a la que perteneces en tu barrio ha sido invitada a participar en la elaboración de un Plan de igualdad.

Para ello os organizáis en grupos y cada grupo elige un área de intervención determinada. Después de analizar las situaciones que provocan las desigualdades entre hombres y mujeres en vuestro barrio en el área elegida, hay que definir los objetivos así como las actuaciones y los compromisos necesarios para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esa área de intervención.

Área de intervención (educación, salud, urbanismo, empleo...):	
Objetivo nº 1:	
Actuaciones	Con el compromiso de:
Objetivo nº 2:	
Actuaciones	Con el compromiso de:
Objetivo nº 3:	
Actuaciones	Con el compromiso de:



Finalidad

Comprender la intención y el alcance de los planes de igualdad.
Fomentar la implicación y participación de la ciudadanía en el proceso de puesta en marcha y desarrollo de programas y planes de igualdad.

Metodología

Después de organizarse en grupos pequeños, repartir entre los mismos las distintas áreas de intervención para que puedan trabajar según las indicaciones de la actividad. Después de la exposición de cada uno de los grupos se pueden plantear las siguientes cuestiones:

- ✓ Entre los objetivos y actuaciones propuestas ¿hay alguna que os resulte especialmente acertada? ¿Por qué?
- ✓ Entre los objetivos y las actuaciones propuestas ¿hay alguna que consideréis inadecuada? ¿Por qué?
- ✓ ¿Qué otros objetivos y actuaciones incluiríais para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ✓ ¿Qué otros organismos o entidades pensáis que son necesarios para poner en marcha las actuaciones?

Actividades Unidad 2

1.

Los días de la semana

Fíjate en la letra de la canción de los Payasos de la Tele escrita hace 30 años y después de modificarla 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 vi.

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 vi.

Finalidad

Ser conscientes del poder de las canciones como transmisoras y reforzadoras de ideas y de los valores de nuestra cultura.

Ser capaces de identificar el sexismo en las canciones y revisar la carga cultural que se transmite a través de las letras.

Metodología

Después de leer atentamente la letra de la canción, organizar grupos pequeños de trabajo. Se pueden plantear las siguientes preguntas para trabajar que posteriormente serán puestas en común:

- ✓ ¿Qué mensajes se transmiten en la canción?
- ✓ ¿En qué medida cambia el sentido de la canción con sólo modificar la palabra 'niña' por 'marido'?
- ✓ ¿Crees que la sociedad está evolucionando en materia de igualdad? ¿La canción de los payasos de la tele después de 30 años puede ser un ejemplo de este cambio?
- ✓ ¿Piensas que existe sexismo en las letras de otras canciones? ¿Sabrías decir alguna?
- ✓ ¿Se te ocurre alguna canción que trate el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, la violencia hacia las mujeres...?

2

■ 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, simultáneamente.
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

Actividades Unidad 2

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 friega los platos aunque parece que no de forma habitual y sistemática
---	---	--

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:		

Finalidad

Reflexionar sobre la distorsión que produce la publicidad en 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 y respetuosas.

Metodología

Resolver individualmente en casa. Después, se pueden formar grupos pequeños para contrastar y comparar los anuncios analizados y finalmente exponerlos al resto de la clase.

Se pueden plantear algunas cuestiones que inviten a la reflexión:

- ✓ ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres aparecen en los anuncios de la televisión?
- ✓ ¿En qué tipo de anuncios suelen aparecer más las mujeres? ¿En cuáles los hombres?
- ✓ ¿Por qué crees que se asocia a las mujeres y a los hombres a determinadas actividades o productos?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para que no se emitan más mensajes publicitarios sexistas?
- ✓ ¿Qué poder tenemos como personas que consumimos para impedir el sexismo en la publicidad?

3.

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 mujeresDe 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		

Actividades Unidad 2

Cuando uno se despierta por las mañanas tarda un rato en abrir los ojos		
Se organizarán actividades culturales para las esposas de los congresistas		

Finalidad

Hacer ver que el uso genérico del masculino induce a la confusión e invisibiliza a las mujeres; siempre hay una alternativa que incluya a mujeres y a hombres.

Metodología

Resolver individualmente y después exponer al resto del grupo.

Se puede plantear que además de este ejemplo existen otras formas de sexismo en el lenguaje, en ocasiones más sutiles, pero que también ocultan la identidad de las mujeres. Hacer un breve repaso a las distintas propuestas para eliminar los efectos negativos de un uso sexista del lenguaje que aparecen en la guía y pedir a las participantes que aporten ejemplos prácticos que conozcan.

Actividades Unidad 3

1.

La jornada de una mujer y la jornada de un hombre. ¿Qué escogerías si pudieras elegir?

En su periódico *Striking a Balance*, el Organismo Sueco para el Desarrollo Internacional reflejó un día típico de un hombre y de una mujer, pertenecientes a una familia que realiza cultivos comerciales, además de cultivar sus propios alimentos. La familia vive “en algún lugar de África”. El día de la mujer no cambia cuando está embarazada por lo que le queda poco tiempo para visitar un centro médico y recibir atención prenatal regular

La jornada de una mujer	La jornada de un hombre
es la primera en levantarse	
aviva el fuego	
amamanta al niño	
prepara el desayuno / come	se levanta cuando el desayuno está listo
baña y viste a los niños	come
camina un kilómetro en busca de agua	
camina un kilómetro de regreso a su hogar	camina un kilómetro hasta el campo
proporciona forraje y agua al ganado	
lava los utensilios de la cocina, etc.	trabaja en el campo
camina un kilómetro en busca de agua	
camina un kilómetro de regreso a su hogar	

Actividades Unidad 3

lava la ropa	
amamanta al niño	
camina un kilómetro hasta los campos para llevar el almuerzo a su esposo	come cuando su esposa le trae el almuerzo
camina un kilómetro de regreso a su hogar	
camina un kilómetro para llegar a su lote	
desbroza las malezas en su lote	trabaja en el campo
amamanta al niño	
al regresar a su hogar, recoge leña por el camino	
camina un kilómetro de regreso a su hogar	camina un kilómetro de regreso a su hogar
tritura maíz	come
camina un kilómetro en busca de agua	descansa
camina un kilómetro de regreso a su hogar	camina hasta la aldea para visitar a otros hombres
aviva el fuego	
prepara la cena / come	camina de regreso a su hogar
amamanta al niño	
pone la casa en orden	se acuesta
es la última en acostarse	

Anota las tareas, desde que se levantan hasta que se acuestan, de un hombre y una mujer que conozcas: tú y tu pareja; tu madre y tu padre...

La jornada de la mujer	La jornada del hombre

Metodología

Trabajo en pequeños grupos para su posterior puesta en común al resto de la clase.

Se pueden plantear algunas preguntas que sirvan de reflexión:

- ✓ ¿Por qué si la jornada de una mujer es más larga y dura más, la mujer, generalmente, gana menos que el hombre?
- ✓ ¿Qué pasa cuando el trabajo doméstico no se reparte? ¿En quién repercute? ¿Qué consecuencias tiene para las mujeres?
- ✓ ¿Qué pasaría si las mujeres dejaran de asumir la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado y atención de personas dependientes dentro del hogar?

2.

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:

Finalidad

Reflexionar sobre los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en el mundo laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

Metodología

Trabajo en pequeños grupos para su posterior puesta en común con el resto de la clase.

Se pueden plantear algunas preguntas que sirvan para la reflexión:

- ✓ ¿Por qué piensas que los sectores o profesiones peor pagados son ocupados, mayoritariamente por mujeres?
- ✓ ¿Qué relación puede tener el hecho de que sean las mujeres las que habitualmente asumen las responsabilidades familiares y domésticas con su peor situación en el mercado laboral con respecto a los hombres?
- ✓ ¿Cuáles pueden ser los motivos por los que las mujeres no suelen ser elegidas para ocupar altos cargos en las empresas?
- ✓ ¿Qué se te ocurre que se podría hacer para conseguir una participación más equilibrada entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo?
- ✓ ¿Qué harías para que las mujeres puedan acceder a profesiones masculinizadas? ¿Y para que los hombres asuman más responsabilidades en el ámbito doméstico?

3

¿Crees que en las empresas se deberían promover medidas de igualdad de oportunidades?

Indica si las siguientes medidas te parecen importantes o no para conseguir la igualdad

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			

Actividades Unidad 3

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

Finalidad

Reflexionar sobre los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en el mundo laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

Metodología

Trabajo en pequeños grupos para su posterior puesta en común con el resto del grupo.

Se pueden plantear algunas preguntas que sirvan de reflexión:

- ✓ ¿Qué beneficios reportan estas medidas a las mujeres y hombres de la plantilla?
- ✓ ¿Estas medidas también benefician a la empresa en la que se desarrollan? ¿Por qué?
- ✓ ¿Qué crees que se puede hacer para convencer a las empresas de que estas medidas le benefician tanto a ellas como a sus plantillas?

Actividades Unidad 4

1.

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 cacharros				
Limpiar el polvo				
Barrer la casa				
Fregar el suelo				
Limpiar cristales				
Desengrasar la cocina				
Limpiar el cuarto de baño				

Actividades Unidad 4

Ordenar				
Limpieza general de armarios				
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				

Finalidad

Descubrir que el reparto de responsabilidades familiares aporta calidad a la vida de las personas.

Metodología

Trabajo en pequeños grupos para su posterior puesta en común con el resto de las participantes.

Se pueden plantear algunas preguntas que sirvan de reflexión:

- ✓ ¿Qué tareas realizan generalmente los hombres? ¿y las mujeres?
- ✓ ¿Cómo son las tareas de hombres y de mujeres? ¿cuáles son más repetitivas y cuáles más creativas? ¿cuáles más duraderas en el tiempo y vistosas y cuáles menos?
- ✓ ¿Quién cuida más a las personas del entorno familiar? ¿por qué? ¿es una cuestión de estereotipos que el hombre cuide menos que la mujer? ¿no debería ser una cuestión de carácter y de habilidad de las personas independientemente de su sexo?
- ✓ ¿Cuántos hombres conocemos que cuiden a personas dependientes?
- ✓ ¿Cuánto tiempo dedican hombres y mujeres en total a cumplir con sus responsabilidades domésticas y familiares?
- ✓ Si uno de los objetivos del reparto de responsabilidades es que hombres y mujeres tengan tiempos libres similares ¿cómo se pueden repartir mejor los tiempos que dedicamos hombres y mujeres a las tareas y responsabilidades domésticas y familiares?
- ✓ ¿Qué otros beneficios reporta el reparto de tareas? (para las personas que las realizan, para las personas que se benefician de los cuidados, para lograr una mayor calidad de las tareas...)

2.

¿Alguna vez te has parado a pensar en los estudios y profesiones que escogemos las mujeres y los hombres?

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

Estudios	Mujeres de tu familia	Vecinas	Amigas	Hijas¹
Relacionadas con las Ciencias de la Salud ²				
Relacionadas con las Humanidades ³				
Otros (especificar):				

Estudios	Hombres de tu familia	Vecinos	Amigos	Hijos⁴
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...



Finalidad

Analizar las características de las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de elegir estudios y reflexionar sobre las consecuencias de esta segregación.

Metodología

Trabajo individual y puesta en común con el resto de las participantes. Se pueden plantear algunas preguntas que sirvan de reflexión:

- ✓ ¿Qué factores influyen en la elección de los estudios?
- ✓ ¿Cuáles son las consecuencias de la elección en los estudios para el futuro de la vida profesional de una persona?
- ✓ ¿Qué efectos tiene el hecho de que las mujeres elijan estudios relacionados con profesiones feminizadas? ¿y de que los hombres se dirijan a estudios en actividades masculinizadas? (Efectos en el desarrollo económico y social, en el funcionamiento del mercado laboral, en la vida de las personas; en el desarrollo de la ciencia o la tecnología que renuncian a la aportación de posibles talentos de la mitad de la población)
- ✓ ¿Cómo podemos cambiar esta situación para que mujeres y hombres puedan elegir más libremente?

3.

Reflexiona sobre tu participación actual y la que te gustaría desarrollar:

Organizaciones / entidades	Conozco las que hay	No las conozco:	Participo	No participo pero me gustaría	Ni participo, ni me gustaría participar
Partidos políticos					
Sindicatos					
Asociaciones ¹					
Órganos de participación ciudadana (Juntas Municipales) ²					
Otro tipo de organizaciones					
Otro tipo de actividades sociales y comunitarias					

1 Asociaciones de mujeres, de madres y padres, vecinales, de empresarios, de comerciantes, de personas mayores, de personas con discapacidad, asociaciones juveniles, de carácter social, medioambiental, culturales, deportivas....

2 Las Juntas Municipales son órganos colegiados de representación político-vecinal formado por concejales y/o concejalas y vocales-vecinos y vecinas.

Finalidad

Reflexionar sobre la importancia de la participación social y política, sus consecuencias y cómo se puede mejorar en nuestras sociedades actuales.

Metodología

Trabajo individual y puesta en común con el resto de las participantes. Se pueden plantear algunas preguntas que sirvan de reflexión:

- ✓ ¿Es positivo para las personas participar en actividades sociales y políticas? Razones para participar y para no participar
- ✓ ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres en el tipo de organización y actividad en la que participamos?
- ✓ ¿Participan las mujeres menos que los hombres en política? ¿Por qué?
- ✓ ¿Cuáles son las consecuencias de que las mujeres participemos menos que los hombres en partidos y sindicatos?
- ✓ ¿Cómo se podría fomentar la participación de mujeres en organizaciones y actividades sociales y políticas?

Actividades Unidad 5

1.

Observa las distintas maneras de tratar la violencia de género en los medios de comunicación.

1 ¿Cuántas formas distintas has visto para referirse a la violencia de género?
Piensa y escribe **tu propia definición** para 'violencia de género'

2 ¿Qué tipos de violencia de género has encontrado en las noticias? ¿Crees que la violencia de género se da de la misma manera en todos los **países, clases sociales, religiones y culturas**?

Finalidad

Reflexionar sobre las causas y consecuencias de la violencia de género y su relación con la vulneración de los derechos fundamentales de las personas.

Metodología

Buscar recortes de prensa y noticias de los medios de comunicación sobre agresiones contra las mujeres en todos los entornos y de todo tipo: guerras y desastres, parejas y familias, etc. Se fotocopian y se entregan a los pequeños grupos que se hayan formado para que trabajen siguiendo las indicaciones de la actividad.

En la puesta en común de las conclusiones de los grupos se puede orientar la discusión en los siguientes términos:

- ✓ ¿Qué es violencia de género? ¿hasta dónde abarca?
- ✓ Obligar a que las mujeres se tapen con burkas, velos, etc. ¿es violencia de género?
- ✓ Consecuencias de la violencia de género para el conjunto de las mujeres y para la sociedad en general. Por ejemplo: ¿pueden las mujeres utilizar el espacio en las ciudades de la misma manera que los hombres?
- ✓ Relación de violencia de género con la vulneración de los derechos humanos en su conjunto.

2.

Reflexiona sobre la violencia de género que tiene lugar en el seno de una pareja en esta película.



1 Señala en qué escenas de la película se ponen de manifiesto los diferentes tipos de violencia:

Desvalorización. Aislamiento y abuso social. Amenazas. Control y dominio. Abuso económico. Abuso ambiental. Violencia sexual. Violencia física. Chantaje emocional.

- 2
- ¿Cómo describirías a la mujer protagonista del film (Pilar)?
 - ¿Cómo se comporta el protagonista (Antonio) ante la mujer?
 - ¿Cómo es la relación entre ambos?. Describe brevemente algunas escenas de la película a modo de ejemplo.

3 Qué **mitos** de la violencia se ponen de manifiesto a lo largo de la película?

<p>Acerca de las situaciones de violencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El maltrato a la mujer es algo raro y aislado • El maltrato a las mujeres ocurre principalmente en familias de bajos ingresos y etnias • Con el tiempo los problemas de malos tratos se solucionan • Los malos tratos son incidentes derivados de una pérdida de control momentáneo • No hay manera de romper con las relaciones abusivas
---	---

Actividades Unidad 5

Mitos sobre las mujeres	<ul style="list-style-type: none">• A las mujeres les gusta el abuso, si no, se marcharían• Las agresiones físicas ponen más en riesgo la salud psicológica de la víctima• Las mujeres tienen problemas más importantes que los generados por la violencia doméstica• Que las mujeres maltratadas denuncien su situación y el sistema las protegerá
Mitos sobre los agresores	<ul style="list-style-type: none">• Son enfermos mentales / tienen problemas de adicción• Los hombres violentos lo son por naturaleza
Mitos sobre la violación	<ul style="list-style-type: none">• La violación matrimonial no es tan grave como la violación por un extraño• Cuando alguien se casa el consentimiento al acto sexual es parte del contrato matrimonial• Si se permite entablar juicios por violación matrimonial muchos esposos inocentes serán acusados de violación por esposas vengativas que esperan un convenio con mejor resultado económico en un divorcio• La violación matrimonial es la palabra del cónyuge contra la del otro

- 4 ¿Qué es lo que más te ha impactado de la película? ¿Por qué?
¿Consideras que esta película es realista? Argumenta tu respuesta

Finalidad

Identificar los distintos tipos de violencia que se producen contra las mujeres así como conocer los mecanismos que intervienen en un proceso de violencia de género.

Metodología

Ver la película y organizar pequeños grupos que trabajen sobre sus contenidos, según las orientaciones de la actividad, y puesta en común de las reflexiones con el resto de los grupos.

3.

¿Piensas que es posible acabar con la violencia de género?

Imagina que participas en tu asociación vecinal en el desarrollo de una campaña contra la violencia de género en el barrio. Planifica una campaña que sirva para sensibilizar a la población en materia de **prevención de la violencia de género** y que incluya algunas propuestas que consideres necesarias para erradicar la violencia contra las mujeres.

Nombre de la campaña

Colectivo destinatario

Eslogan de la campaña

Principales actividades que se van a desarrollar

Actividades Unidad 5

Propuestas para erradicar la violencia contra las mujeres

Método de difusión de la campaña

Finalidad

Reflexionar sobre el hecho de que todo el mundo debe contribuir a erradicar la violencia de género como una lacra que impide el desarrollo de la sociedad.

Metodología

Trabajo en pequeños grupos en el aula y puesta en común con el resto de las participantes.

A continuación, se pueden plantear algunas preguntas que les sirvan de reflexión:

- ✓ ¿Crees que se hace lo suficiente para luchar contra la violencia de género en nuestros barrios, en los trabajos, etc.?
- ✓ ¿Cómo podemos participar en la lucha contra la violencia de género?
- ✓ ¿Cómo podemos hacer para que los hombres se conciencien y participen en la lucha contra la violencia de género?



